

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA  
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA MANAGEMENTU

Zhodnocení systému zaměstnaneckých výhod ve vybrané organizaci  
Evaluation of the Employee Benefits System in a Chosen Organization

Student:

Petr Šprencel

Vedoucí bakalářské práce:

Ing. Andrea Čopíková, Ph. D.

Ostrava 2017

VŠB - Technická univerzita Ostrava  
Ekonomická fakulta  
Katedra managementu

## Zadání bakalářské práce

Student: **Petr Šprencl**  
Studijní program: B6208 Ekonomika a management  
Studijní obor: 6208R037 Management  
Téma: Zhodnocení systému zaměstnaneckých výhod ve vybrané organizaci  
Evaluation of the Employee Benefits System in a Chosen Organization  
Jazyk vypracování: čeština

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
  2. Metodika a metody zpracování bakalářské práce
  3. Teoretická východiska zaměstnaneckých výhod
  4. Charakteristika organizace
  5. Popis a analýza systému zaměstnaneckých výhod ve vybrané organizaci
  6. Návrhy a doporučení
  7. Závěr
- Seznam použité literatury  
Seznam zkratk  
Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce  
Seznam příloh  
Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

HORVÁTHOVÁ, Petra a Andrea ČOPÍKOVÁ. *Odměňování zaměstnanců v organizacích*. SOET, vol. 17. Ostrava: VŠB-TU Ostrava, 2014. ISBN 978-80-248-3789-5.  
KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 5., rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press, 2015. ISBN 978-80-726-1288-8.  
URBAN, Jan. *Řízení lidí v organizaci: personální rozměr managementu*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013. ISBN 978-80-7357-925-8.

Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Andrea Čopíková, Ph.D.**

Datum zadání: 18.11.2016

Datum odevzdání: 21.04.2017



---

doc. Ing. Petra Horváthová, Ph.D.  
*vedoucí katedry*



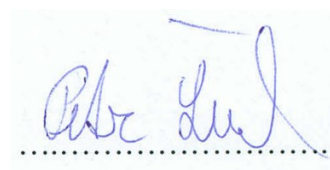
---

prof. Dr. Ing. Zdeněk Zmeškal  
*děkan fakulty*

## **Prohlášení**

*Prohlašuji, že jsem celou bakalářskou práci, včetně přílohy č.1 a 2 vypracoval samostatně a přílohu č. 3 vložil samostatně.*

V Ostravě dne 5. 5. 2017



Petr Šprencl

## Obsah

<b>1. Úvod.....</b>	<b>5</b>
<b>2. Metodika a metody zpracování bakalářské práce .....</b>	<b>7</b>
<b>3. Teoretická východiska zaměstnaneckých výhod .....</b>	<b>8</b>
3.1 Odměňování pracovníků .....	8
3.2 Strategie odměňování .....	8
3.2.1 Politika odměňování.....	9
3.3 Celková odměna .....	11
3.4 Zaměstnanecké benefity .....	13
3.4.1 Zaměstnanecké benefity z hlediska zákoníku práce.....	15
3.4.2 Daňový režim zaměstnaneckých výhod na straně zaměstnance.....	15
3.4.3 Daňový režim zaměstnaneckých výhod na straně zaměstnavatele.....	16
3.4.4 Poskytování zaměstnaneckých výhod z hlediska pojistného.....	16
3.5 Druhy zaměstnaneckých výhod.....	16
3.5.1 Rozdělení dle věcného hlediska .....	17
3.5.2 Rozdělení dle způsobu poskytování .....	18
3.5.3 Rozdělení podle daňových aspektů .....	19
3.7 Jednotlivé zaměstnanecké benefity .....	20
3.7.1 Stravování zaměstnanců .....	20
3.7.2 Příspěvek na doplňkové penzijní spoření a soukromé životní pojištění.....	21
3.7.3 Osobní automobil k soukromým účelům.....	22
3.7.4 Vyšší cestovní náhrady .....	23
3.7.5 Nepeněžní plnění a dary .....	24
3.7.6 Půjčky poskytnuté zaměstnancům.....	24
3.7.7 Doprava zaměstnanců do a ze zaměstnání .....	25
3.7.8 Bezplatné přechodné ubytování zaměstnanců.....	26
3.7.9 Občerstvení a nealkoholické nápoje na pracovišti .....	26
3.7.10 Sleva z ceny při prodeji zaměstnancům .....	27
3.7.11 Firemní mateřská škola.....	27
3.7.12 Odměny .....	28
3.7.13 Odborný rozvoj.....	28
3.8 Trendy v zaměstnaneckých benefitech.....	29
<b>4. Charakteristika organizace .....</b>	<b>34</b>
4.1 Základní informace o podniku.....	34
4.2 Historie podniku .....	35
<b>5. Popis a analýza systému zaměstnaneckých výhod ve vybrané organizaci.....</b>	<b>37</b>
5.1 Současné zaměstnanecké benefity.....	37

5.2 Dotazníkové zkoumání zaměstnaneckých benefitů.....	43
5.2.1 Sociodemografické údaje .....	43
5.2.2 Analýza systému zaměstnaneckých benefitů .....	44
5.2.3 Shrnutí .....	55
<b>6. Návrhy a doporučení.....</b>	<b>57</b>
<b>7. Závěr.....</b>	<b>62</b>
<b>Seznam použité literatury .....</b>	<b>64</b>
<b>Seznam zkratk .....</b>	<b>66</b>
<b>Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce</b>	
<b>Seznam příloh</b>	
<b>Přílohy</b>	

# 1. Úvod

Vzhledem k tomu, že míra nezaměstnanosti dosahovala ke konci roku 2016 3,5%, představuje získávání nových a udržování stávajících zaměstnanců podstatný faktor v dalším rozvoji firem. Jedním ze způsobů jak se odlišit a být zajímavý pro potenciální zaměstnance je dobrý systém zaměstnaneckých benefitů.

Konkurenční souboj v získávání a udržování zaměstnanců je v dnešní době velice obtížný, jelikož nové dostatečně kvalifikované pracovní síly jsou těžko k dostání. Jednou z možností jak nalákat nové zaměstnance nebo zvýšit spokojenost zaměstnanců stávajících jsou zaměstnanecké benefity. Stoupající oblibu těchto benefitů lze pozorovat i v nabídkách na práci, kde je těžko dohledatelná nabídka, která v dnešní době zaměstnanecké benefity neobsahuje. Společnosti by se měly o tyto benefity zajímat a stále zjišťovat nové trendy, jelikož i zaměstnanecké výhody procházejí rozvojem a benefity, které byly zajímavé před lety, dnes již nahradily jiné. Správná skladba zaměstnaneckých výhod ve firmě může podporovat produktivitu zaměstnanců a zároveň podporovat vytváření pozitivní image ve společnosti.

Ovšem nesmíme zapomenout, že zaměstnanecké benefity fungují jenom, jako bonus pro zaměstnance. Představují určitý nadstandard, hlavním faktorem stále zůstává plat nebo mzda. Kromě motivace a přilákání nových zaměstnanců jsou pro firmy lákavé daňové a odvodové výhody plynoucí z některých benefitů.

Jelikož již většina firem nabízí zaměstnanecké benefity jsou zaměstnanci čím dál náročnější. Některé benefity, jako příspěvek na penzijní připojištění, se stávají standardem a zaměstnanci je již při hledání práce požadují. Kromě používání benefitů mohou zaměstnanci využívat i výhody daňové.

Cílem bakalářské práce je na základě analýzy stávajícího systému zaměstnaneckých výhod navrhnout možná řešení a vylepšení systému zaměstnaneckých výhod v organizaci. Pomocí dotazníkového šetření zjistit potřeby zaměstnanců a jejich využívání konkrétních benefitů. Výsledné šetření následně analyzovat a porovnat s potřebami a možnostmi společnosti jak z hlediska peněžního, tak z daňové výhodnosti.

Obsahem teoretické části bakalářské práce je seznámení se s problematikou odměňování pracovníků a teorii zaměstnaneckých benefitů. Zaměstnanecké benefity jsou rozděleny podle druhů a vysvětlen jejich význam pro společnost, následně jsou vybrány některé výhody, které jsou blíže popsány a vysvětleny z daňového hlediska jak pro zaměstnance, tak pro

zaměstnavatele. V neposlední řadě teoretická část obsahuje také průzkumy v trendech v poskytování zaměstnaneckých benefitů a to jak ze strany nabídky, tak ze strany poptávky.

Praktická část bakalářské práce se skládá ze základních informací o společnosti Wienerberger cihlářský průmysl, a.s., nastínění krátké historie firmy a popisu současného systému zaměstnaneckých výhod ve firmě. Dále bude prováděno dotazníkové šetření ke zjištění postojů samotných zaměstnanců k současnému systému zaměstnaneckých výhod ve společnosti a zjištěné výsledky budou následně dále analyzovány. Výsledky dotazníku budou porovnávány pomocí několika sociodemografických otázek.. Závěr bakalářské práce bude věnován vlastním návrhům a doporučením v oblasti zaměstnaneckých výhod.



## **2. Metodika a metody zpracování bakalářské práce**

V této kapitole bude popsáno, pomocí jakých metod bude zpracována celá bakalářská práce a především bude dárán důraz na její jednotlivé části.

První částí je zpracování teoretické části práce, pro vypracování této kapitoly je využito studium odborné literatury. Dále jsou využity metody komparace, analýzy, syntézy, kompilace a parafrázování. Pomocí metody komparace došlo k porovnávání odborných publikací a zjištěných informací, následně díky analýze se zjištěné poznatky rozdělily na jednotlivé části. Prostřednictvím metody syntézy se informace opět sjednotily v jednotlý celek a ve spolupráci s metodou kompilace vytvořily celek tvořený z více odborných publikací. K lepšímu popisu procesu zaměstnaneckých výhod bylo využito také parafrázování, jelikož bylo potřeba texty z odborných publikací přepsat vlastními slovy.

Další částí bakalářské práce je charakteristika organizace, vytvořena pomocí komunikace s ředitelem Centra sdílených služeb. Využito bylo dále internetových stránek ke sběru některých dat a především byly parafrázovány výroční zprávy společnosti.

V další kapitole bakalářské práce je popis a analýza zaměstnaneckých výhod v organizaci. Pro tuto část byly využity hlavně metody analýzy, syntézy, dotazování a komparace. Pomocí metody analýzy a syntézy byly zjištěny základní informace o zaměstnaneckých benefitech organizace. Následně bylo uskutečněno dotazování a to v rovině písemné pomocí dotazníkového šetření. Výsledky dotazování posléze prošly také metodami analýzy a syntézy. Dále byly výsledky dotazování komparovány s poznatky zjištěnými v teoretické části.

Posledním procesem bakalářské práce je navrhování možných řešení organizaci. Tato řešení by měla být co nejvýhodnější pro organizaci a k jejich sepsání je opět využité studium odborných publikací. V této části jsou také metodou komparace porovnávány zjištěné informace z celé bakalářské práce, aby došlo k co nejlepšímu výstupu.

### **3. Teoretická východiska zaměstnaneckých výhod**

Cílem této kapitoly bakalářské práce je popsat teoretická východiska zaměstnaneckých výhod. Ze začátku této části je popsáno odměňování pracovníků v organizaci a následně jsou vysvětleny zaměstnanecké výhody. Konec této části bakalářské práce je věnován trendům zaměstnaneckých benefitů.

#### **3.1 Odměňování pracovníků**

Lidé neboli pracovníci jsou nositelem práce jako výrobního faktoru. Firmy tento výrobní faktor potřebují pro tvorbu výrobků, zboží či poskytování služeb. Společnosti poptávají pracovníky a jako odměnu za vykonanou práci jim nabízejí mzdu a další ohodnocení, které budou podrobněji rozebrány v následující kapitole bakalářské práce.

Odměňování pracovníků představuje jeden ze základních úkolů fungující organizace. Vytvoření jednoduchého systému, který je schopný rozdělovat zaměstnance podle úrovně znalostí, kompetencí a úrovně řízení je významnou složkou organizace. Důležitým cílem odměňování je kompromis mezi potřebami zaměstnanců a možnostmi organizace. Z jedné strany lze hovořit o tom, že zaměstnavatel potřebuje personál, který pro něj bude rád pracovat. Takový personál může v organizaci zůstat déle, rozvíjet se v ní a podílet se na vytváření tržní hodnoty organizace. Z druhé strany zaměstnanci požadují za odvedenou práci dle nich i odpovídající protihodnotu. Sami kvůli práci obětují svůj čas a žádají určitý systém odměn za odvedený výkon. Po utvoření kvalitního systému odměňování by mělo dojít k uspokojení potřeb obou dvou stran.

Řízení odměňování vytváří strategie, politiku a procesy potřebné k tomu, aby zaměstnanci byli nejen ohodnoceni jak peněžní tak nepeněžní formou, ale i k uznání vykonané práce. Zaměřuje se zvláště na podobu, realizaci a udržování procesů, metod a systému odměňování, usilujících o splnění požadavků organizace a osob v ní zúčastněných. Jak již bylo zmíněno, mezi odměňování nepatří pouze peněžní odměny a zaměstnanecké výhody. Pro spoustu zaměstnanců jsou důležité i nepeněžní a nehmotné odměny jako uznání nebo pochvala, možnost se vzdělávat či růst, rozvoj nebo vyšší odpovědnost při práci. (Armstrong, 2007)

#### **3.2 Strategie odměňování**

Horváthová a Čopíková tvrdí, že strategie odměňování „odpovídá na 2 základní otázky: 1. kde chceme, aby byla naše praxe odměňování během několika let, 2. jak se tam chceme dostat. Zabývá se tedy nejen konečnými stavy (výsledky), ale i prostředky“ (2014, s. 39).

Z hlediska strategického odměňování je tedy důležité, kam se chce organizace v průběhu následujících let dostat. Z tohoto důvodu si musí především určit cíl strategického odměňování. Tento cíl musí určit s ohledem na celkové podnikové cíle a požadavky zaměstnanců. Kromě toho, že musíme vědět, kam v oblasti odměňování směřujeme, potřebujeme znát prostředky, které na to budeme vynakládat. V neposlední řadě je důležité ověření dosaženého cíle, jestli jsme doopravdy cíle dosáhli nebo nedosáhli. Samotné prostředky vynaložené na odměňování představují až 60% všech nákladů v organizacích s velkou pracovní silou. I z tohoto důvodu je tedy zřejmé, že organizace o tak vysoké částce by měli uvažovat a vytvářet strategii odměňování. Kromě samotných nákladů a cílů je podstatný i pracovní výkon pracovníků, který se může odměňováním zvýšit.

Mezi odměnami a pracovním výkonem existuje pozitivní závislost. Propojení je důležité i vzhledem k ostatním složkám řízení lidských zdrojů. Strategie odměňování napomáhá tomuto propojování a zjednodušuje jej. Následně je potřebné tyto procesy doladit a dosáhnout co největšího souznění. (Armstrong, 2007)

### **3.2.1 Politika odměňování**

Politika odměňování slouží k vytvoření pravidel, které jsou využívány pro rozhodování a činnosti odměňování. Tyto pravidla jsou vytvářena, aby manažeři v oblasti odměňování věděli jak se v jednotlivých situacích zachovat.

Politika odměňování se zabývá následujícími tématy:

#### **Úroveň mezd**

Politika odměňování v rámci úrovně mezd sleduje, jestli jsou pracovníci odměňováni hodně, jestli je jejich odměna podobná mediánu či průměrné mzdě, nebo jestli se výše mezd pohybuje pod průměrnou úrovní. Hledisko velikosti mezd závisí na více faktorech, například na úrovni výkonu pracovníků, souboji s konkurencí o kvalitní pracovníky, postoji podniku a podnikové kultuře nebo na finančních možnostech podniku. Kromě velikosti odměn sleduje i hierarchii odměn. Hierarchii odměn nejvíce ovlivňuje struktura podniku, čím je odměňování složitější, tím je společnost méně flexibilní. Důležitým faktorem jsou i zaměstnanecké benefity, které můžou v podnicích nahrazovat nedostatečné mzdy a sloužit jako doplněk motivace pro zaměstnance.

## **Vnější konkurenceschopnost versus vnitřní konkurenceschopnost**

Pro podnik je důležité, aby našla kompromis mezi odměňováním podle trhu a dle spravedlnosti. Tato politika nejvíce ovlivňuje odměny v organizaci a náklady spojené s udržením kvalitních pracovníků. Pokud chce firma nalákat pracovníka, po němž je na trhu velká poptávka, musí nabídnout vyšší odměnu, než pokud stojí o zaměstnance méně kvalitního. V situaci kdy se firma rozhodne pro zaměstnance, o kterého je vysoký zájem musí se zbavit ohledů na vnitřní spravedlnost, ale nechat se ovlivňovat spíše trhem. Podnik stojí často v situaci, kdy se musí rozhodnout, jestli ctít vnitřní spravedlnost nebo se nechat ovlivnit trhem. Nastavení správných pravidel kompromisů v tomto ohledu může ušetřit spoustu času a nákladů spojených s odměňováním jak nových, tak stávajících zaměstnanců.

## **Používání hodnocení práce**

Formální procedury hodnocení práce sloužící k určení vnitřních relací. Závisí na tom, aby stejná práce byla stejně ohodnocena stejnou hodnotou a na vnitřní spravedlnosti. Slouží k tomu, aby bylo stanoveno hodnocení práce v organizaci. Hodnocení práce může fungovat na více principech. Prvním je hodnocení každé práce za využití celého systému. Hodnocení práce může fungovat i jako podpůrná role, když chce manažer ověřit správné nastavení ohodnocení pracovníků v podniku nebo může využívat hodnocení práce při zavádění nových prací.

## **Zabezpečení stejné odměny za práci stejné hodnoty**

Politika sloužící k ověřování úrovně odměňování v podniku. Slouží k zabezpečení toho, že stejná práce je i stejně ohodnocena. Velikost rozdílu ve mzdách za stejnou práci je ovlivněna situací na trhu. Pravidla pro zabezpečení stejné odměny za práci stejné hodnoty by se měly snažit tyto míry nerovností v odměňování řídit a ovlivňovat.

## **Politika celkové odměny**

Politika posouzení významu nepeněžních odměn na celkovou odměnu zaměstnance. Více rozepsány v kapitole 3.3 bakalářské práce.

## **Zásluhové odměňování**

Určuje míru ohodnocení pracovníka za jeho schopnosti, výkon, přínos a dovednosti. Pokud podnik využívá zásluhové odměňování, měl by mít stanovenou velikost tohoto ohodnocení, například v procentech ze základní mzdy. Slouží ke stanovení poměru mezi základní mzdou a odměnami za výkon jednotlivce, týmu nebo celé organizace.

## **Role liniových manažerů**

Politika určující roli liniových manažerů během fáze odměňování. Je důležité stanovit pravidla, směrnice, vodítka a zásady odměňování, které budou dodržovat všichni liniovní manažeři podniku. Odpovědnost liniových manažerů za odměňování záleží čistě na organizaci, jak se rozhodne předat potřebné pravomocce.

## **Průhlednost**

V dnešní době již není trendem držení politiky odměňování v tajnosti před zaměstnanci. Tajnůstkařství může vytvářet nepřátelskou atmosféru mezi zaměstnanci, snižovat pracovní výkon a produktivitu práce a podněcovat pochyby o politice odměňování mezi zaměstnanci. Firma by se měla snažit vytvořit průhledný proces odměňování se stanovenými pravidly. Této průhlednosti lze dosáhnout nejlépe pomocí komunikace se zaměstnancem a jejich včlenění do rozhodování a řízení.

## **Politika rozhodování o mzdách a platech**

Podnik potřebuje mít vytvořená pravidla a zásady pro velikost mzdy/platu nových pracovníků a stanovit možnost vyššího platu než je obvyklé u ostatních zaměstnanců ve stejné třídě. Dále je podstatné určit velikost zvýšení platu při povýšení zaměstnance.

## **Politika přizpůsobování**

Podnik by měl mít stanovenou politiku, když chce měnit mzdovou strukturu firmy. Pokud se zaměstnancům bude mzda zvyšovat či snižovat je podstatné, aby věděli proč se to tak děje. Politika by měla stanovovat, kam se budou pracovníci v nových třídách přesunovat a co to pro ně bude znamenat.

## **Ochrana peněžních odměn pracovníků**

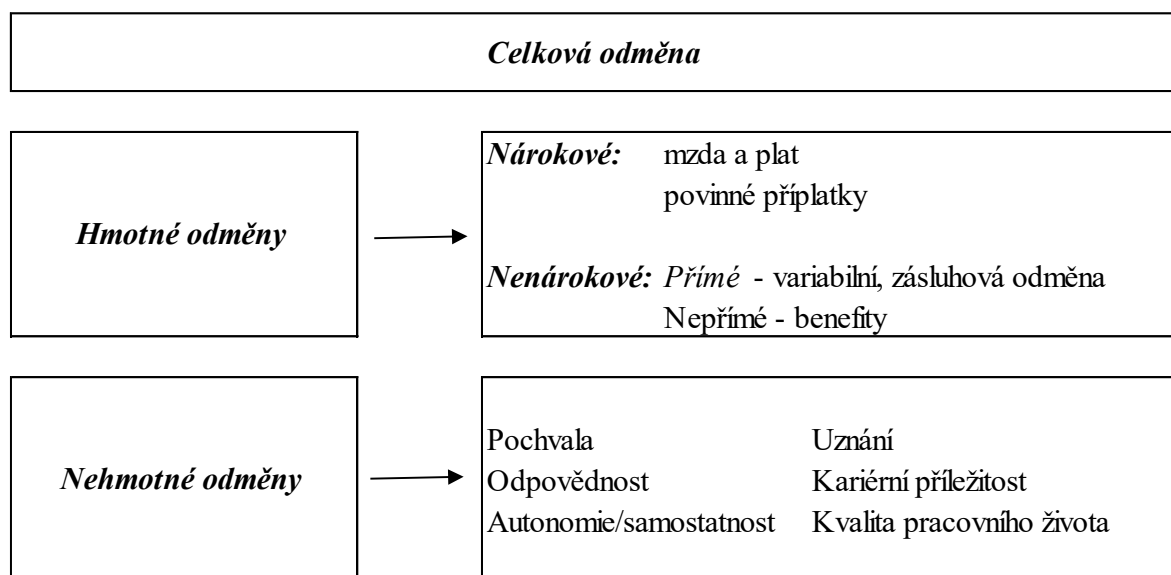
Pro pracovníky je podstatné, aby jim bylo garantováno, že při změně mzdových struktur nebudou vystaveni snížení mzdy. Tato politika dále stanovuje, za jak dlouho se mzdy vrátí do obvyklé polohy (Armstrong, 2013).

## **3.3 Celková odměna**

Celková odměna představuje pro organizaci odměňování pracovníků nejen hmotnými, ale i nehmotnými odměnami. Představuje koncepci, že celková odměna není jenom o penězích, ale důležitou složkou odměny jsou i nehmotné prvky jako pochvala, uznání, kariérní příležitost a růst atd. Celková odměna reprezentuje všechny možnosti dané společností sloužící k získávání,

udržení a motivaci pracovníků. Každá společnost pak jednotlivě rozhoduje o tom, jakou formu odměny upřednostní, jaké nástroje využije a jak nastaví proces a pravidla odměňování.

Obr. 3.1 Složky celkové odměny



*Zdroj: Horváthová, Čopíková (2014, str. 30)*

Na obrázku výše lze vidět, co všechno tedy celková odměna zahrnuje. Hmotné odměny vytváří základní nárok zaměstnance na mzdu nebo plat, posléze dobrovolné příspěvky zaměstnavatelů ve formě zaměstnaneckých výhod, zásluhových odměn, prémie apod. Nehmotné odměny se skládají ze samostatnosti, pochval, uznání, kariérních příležitostí a dalších.

Podnik se při tvorbě koncepce celkové odměny musí rozhodnout, v jaké formě bude své zaměstnance odměňovat. Prvním způsobem je odměňování zaměstnanců podle doby strávené v práci. Druhý způsob se skládá z odměňování zaměstnanců podle jejich výkonu, kompetenci a přínosu. Při odměňování podle výkonu je důležité si uvědomit, jestli budeme brát v potaz výkon individuální, skupinový nebo výkon celé organizace. Odměňování podle výkonu týmu a organizace většinou zabírá menší část mzdy a její důležitost stoupá, čím je zaměstnanec výš v hierarchii firmy. Dále jsou důležitá rozhodnutí organizace o poměru mezi platem fixním a variabilním. Odměňování se skládá z několika složek.

**Základní mzda nebo plat** představují peníze, které zaměstnanci dostanou od svého zaměstnavatele za práci nebo místo v organizaci. Výše základní mzdy či platu se odvíjí od délky strávené v podniku, úrovně práce a podle prokázaných dovedností. K základní mzdě se připočítávají povinné příplatky související s prací v noci, o sobotě a neděli, o státních svátcích, přesčasy nebo za ztížené pracovní podmínky. Další druh odměny je například za odvedený výkon spojený s jednotlivcem, týmem nebo celým podnikem. Některé podniky předávají i

odměny, které nemají souvislost s výkonem například odměny k životnímu jubileu, za narození dítěte, věrnostní prémie, odměna na dovolenou nebo vánoční svátky apod. Podniky tyto odměny často zahrnují do zaměstnaneckých výhod, které jsou také součástí celkové odměny. Zaměstnanecké výhody jsou také součástí celkové odměny. Poskytují se navíc k peněžním odměnám a je jím věnována velká část bakalářské práce, proto zde nebudou podrobněji rozepisovány. Dle koncepce celkové odměny počítáme zde i nehmotné odměny. Nehmotná odměna nemá peněžité vyjádření, představuje možnosti seberealizace, vzdělávání či pochvaly v zaměstnání.

**Hmotné odměny** týkající se peněžních odměn a výhod se nazývají transakční odměny. Tyto odměny slouží především k udržení a získání kvalitních zaměstnanců. Transakčními odměnami můžeme dále pracovníky motivovat, stabilizovat nebo zvyšovat jejich spokojenost. Nehmotné odměny se nazývají odměnami relačními. Tyto odměny se využívají ke zvyšování důležitosti transakčních odměn a zlepšování vztahu mezi zaměstnancem a organizací. Jejich hlavní výhodou je, že dokážou uspokojit individuální potřeby zaměstnance a vylepšit vztah mezi podnikem a pracovníkem. Síla celkové odměny je v kombinaci odměn relačních a transakčních.

### **3.4 Zaměstnanecké benefity**

Tato kapitola je věnována konkrétně zaměstnaneckým benefitům, kterými se posléze zabývá celá praktická část bakalářské práce.

Zaměstnaneckými benefity patří do celkové odměny, kterou zaměstnanec dostává, ale nemá přímou souvislost s pracovními výkony. Slouží jak k motivaci, tak k péči o zaměstnance. Výše zaměstnaneckých benefitů se může odvíjet i od délky zaměstnání, složitosti práce i její funkce ve firmě. Podniky je využívají především kvůli snaze získat kvalitní zaměstnance, udržet si stávající pracovníky a nabídnout jim možnost osobního využití nadstandardu. Z hlediska firmy jsou nejdůležitější daňově zvýhodněné odměny.

Zaměstnanecké benefity ve formě peněžitých a nepeněžitých odměn dostávají zaměstnanci podniku jako bonus ke své mzdě. Přispívají především k motivaci a větší loajalitě zaměstnanců. Dalším důvodem proč zaměstnavatelé poskytují zaměstnanecké benefity je také nedostatek dostatečně kvalifikovaných a kvalitních pracovníků. Zaměstnanecké benefity jsou jednou z možností jak kvalifikované a kvalitní zaměstnance získat a udržet si je v podniku. Dále správný balíček zaměstnaneckých benefitů společně s optimálním systémem odměňování pomáhá ve zvýšení konkurenceschopnosti podniku na trhu práce.

Společně se získáváním a udržováním zaměstnanců mohou zaměstnanecké benefity ovlivňovat i další faktory jako snížení fluktuace, kdy díky zvýšení spokojení zaměstnanci již nemají takovou potřebu odcházet z podniku (Horváthová a Čopíková, 2014).

*Z hlediska strategie zaměstnaneckých výhod d'Ambrosiová tvrdí, že „rozhodující je, co chce firma poskytováním zaměstnaneckých benefitů sdělit, a pak následuje rozhodnutí, jaké benefity bude poskytovat, v jaké hodnotě a jakým způsobem“ (2014, s. 191).*

Politika zaměstnaneckých benefitů určuje jaké typy zaměstnaneckých benefitů bude podnik poskytovat s důrazem na hodnotu pro pracovníky, náklady a zvýšením konkurenceschopnosti. Dále musí podnik rozhodnout o velikosti, rozsahu a škále benefitů. Při poskytování musí brát v úvahu i velikost celkových nákladů v poměru k nákladům na základní mzdy, a jestli má v plánu zavádět flexibilní zaměstnanecké benefity.

**Cíle politiky zaměstnaneckých výhod jsou:**

- poskytnutí atraktivního a konkurenceschopného systému celkových odměn,
- snížení nespokojenosti a fluktuace zaměstnanců,
- zlepšení zaměstnaneckých vztahů mezi pracovníky a zvýšení loajality a ztotožnění s podnikem,
- daňové výhody pro podnik i zaměstnance,
- zvýšení výkonnosti zaměstnanců díky uspokojení potřeb zaměstnanců.

Kromě kladných stránek má poskytování zaměstnaneckých výhod ovšem i svá **úskalí**.

- Nemají přímý vliv na motivaci - zaměstnancům je potřeba vysvětlit, že zaměstnanecké benefity jsou jim poskytovány jako bonus. Zaměstnanci je totiž často chápou jako vlastní nárok, jako automatickou součást pracovního vztahu. Je potřeba zaměstnancům vysvětlit náklady spojené s poskytováním zaměstnaneckých benefitů, aby je zaměstnanci nepodceňovali.
- Nemají stejný vliv na každého - využívání zaměstnaneckých benefitů proto představuje pro společnost méně efektivní způsob než finanční odměňování.
- Poskytování na základě srovnání s jinými organizacemi – nejedná se tedy o nástroj odměňování vycházející z potřeb organizace.
- Některé firmy počítají mezi zaměstnanecké benefity i ty benefity, které mají povinně poskytovat ze zákona



Nejlépe může společnost zvýšit **efektivitu** zaměstnaneckých výhod pomocí:

- Navázání na cíle organizace – organizace by měla stanovit cíle motivace, stabilizace, relaxace a rozvoje zaměstnanců, jež chce dosáhnout.
- Zjišťování požadavků a potřeb zaměstnanců – organizace by měla pravidelně zjišťovat a ověřovat jaký mají zaměstnanci postoj k systému zaměstnaneckých výhod. Nejlépe funguje dotazníkové šetření.
- Kontrolování zaměstnaneckých výhod konkurence – srovnání zaměstnaneckých výhod organizace s ostatními konkurenčními organizacemi.
- Informování o výhodách – zaměstnanci často o benefitech neví nebo je nepoužívají. Chyba v komunikaci může být prezentována i složitým výkladem benefitů.
- Audit zaměstnaneckých výhod – audit se skládá z 2 složek – audit rozsahu a struktury benefitů a audit efektivnosti jejich poskytování. Audit slouží ke stanovení rozpočtu, možnosti úspor, zhodnocení informovanosti a spokojenosti zaměstnanců a posudit efektivitu jednotlivých výhod.
- Outsourcing – především u pružných zaměstnaneckých výhod. (Horváthová a Čopíková, 2014)

### **3.4.1 Zaměstnanecké benefity z hlediska zákoníku práce**

Macháček tvrdí, že „*Zákoník práce, založený na filozofii „co není zakázáno, je dovoleno“*, umožňuje zaměstnavateli poskytovat nadlimitní plnění zaměstnancům a různá plnění ve formě zaměstnaneckých benefitů, přičemž zakotvení těchto plnění nemusí být obsahem jen kolektivní smlouvy nebo vnitřního předpisu zaměstnavatele, ale mnohdy postačí i zakomponování těchto plnění v pracovní smlouvě, resp. jiné smlouvě uzavřené se zaměstnancem“ (2013, s. 22).

### **3.4.2 Daňový režim zaměstnaneckých výhod na straně zaměstnance**

Klíčové při určování daňových řešení ze strany zaměstnance je zkoumání zda se jedná o výdělek, který je předmětem daně z příjmu ze závislé činnosti. V případě, že se jedná o tento příjem je nutností zjistit, zda je osvobozen od daně podle §6 odst. 9 zákona o dani z příjmu, anebo jestli podléhá dani z příjmu ze závislé činnosti. Většina zaměstnaneckých výhod osvobozených od daně z příjmu se spojuje s poskytováním těchto benefitů z fondu na kulturní a sociální potřeby. U společností, které tento fond nemají, jsou zaměstnanecké benefity osvobozené od daně placeny ze sociálního fondu, z příjmů po zdanění či z nákladů, které neslouží na tvorbu a udržení příjmů.

Macháček konstatuje, že: „zákon o daních z příjmů obsahuje v ustanovení § 6 pro některá plnění zaměstnavatele limity, do výše kterých není plnění zaměstnavatelem předmětem daně z příjmů ze závislé činnosti (§ 6 odst. 7 zákona o dani z příjmu), a limity, do výše kterých je poskytována zaměstnanecká výhoda na straně zaměstnance osvobozena od daně z příjmů ze závislé činnosti. (§ 6 odst. 7 zákona o dani z příjmu), a nad tyto limity podléhá plnění zaměstnavatele na straně zaměstnance zdanění daní z příjmu ze závislé činnosti a to z tzv. superhrubé mzdy“ (2013, s. 24).

### **3.4.3 Daňový režim zaměstnaneckých výhod na straně zaměstnavatele**

Daňové výdaje vychází především z § 24 odst. 2 písm. j) bodu 5 ZDP. Některé daňově uznatelné náklady vycházejí z kolektivní smlouvy, z vnitřního předpisu zaměstnavatele, z pracovní smlouvy uzavřené mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a z jiné smlouvy uzavřené mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, pokud ZDP nebo jiný zákon neurčí jinak. V některých případech se smlouvy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem rozcházejí se ZDP, v těchto případech je ZDP těmto smlouvám nadřazený.

### **3.4.4 Poskytování zaměstnaneckých výhod z hlediska pojistného**

Některé zaměstnanecké výhody se počítají do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na všeobecné zdravotní pojištění. Do vyměřovacího základu se počítají ty zaměstnanecké benefity, které nejsou od daně z příjmu ze závislé činnosti osvobozeny. Macháček (2003, str. 28) konstatuje že: „Jak v § 5 odst. 1 zákona č. 5889/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, tak v § 3 odst. 1 zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů, je stanoveno, že zúčtovaným příjmem se rozumí plnění, které bylo v peněžní nebo nepeněžní formě nebo formou výhody poskytnuto zaměstnavatelem zaměstnanci nebo předáno v jeho prospěch, popřípadě připsáno k jeho dobru anebo spočívá v jiné formě plnění prováděné zaměstnavatelem za zaměstnance.“ V § 5 odst. 2 zákona č. 589/1992 Sb. a § 3 odst. 2 zákona č. 592/1992 Sb. jsou určeny příjmy, které se do vyměřovacího základu zaměstnance jednoznačně nezahrnují. Pro výpočet daně z příjmu ze závislé činnosti je také důležité, že se vychází z tzv. superhrubé mzdy.

## **3.5 Druhy zaměstnaneckých výhod**

Zaměstnavatel může poskytnout širokou škálu zaměstnaneckých výhod, které se dají dělit podle spousty hledisek. Pro bakalářskou práci bylo vybráno trojí rozdělení benefitů. První rozdělení

je obecné a podle souvislostí z prací. Druhé rozdělení se týká rozdělování zaměstnaneckých benefitů a třetí se zaměřuje na daňové aspekty benefitů.

### **3.5.1 Rozdělení dle věcného hlediska**

**Zaměstnanecké výhody se vztahem k práci** – slouží pouze ke zlepšení pracovních podmínek

- příspěvek na stravování (stravenky, dotované stravování),
- bezplatné občerstvení,
- nadstandardní pracovní volno (delší placená dovolená, krátké pátky),
- vzdělávání a rozvoj (manažerské kurzy, jazykové kurzy),
- doprava do zaměstnání, příspěvek na hromadnou dopravu.

**Hmotné vybavení a pracovní podmínky zaměstnance** – slouží i ke zlepšení osobních potřeb

- osobní automobil,
- benzínové karty,
- notebook,
- telefon a služby telefonních operátorů,
- příspěvek na oblečení, bydlení apod.

**Zaměstnanecké výhody osobní a sociální povahy**

- nadstandardní zdravotní péče o zaměstnance a rodinné příslušníky (léčebné pobyty, lázně, vitamíny, rehabilitace),
- jesle, školky, dětské tábory,
- příspěvek na dovolenou, sportovní a kulturní aktivity, stavební spoření, pojištění, připojištění,
- finanční půjčky pro řešení bytové situace,
- platové dorovnání v nemoci, dárky a dárkové šeky (Urban, 2013).

### 3.5.2 Rozdělení dle způsobu poskytování

#### Plošné benefity

Poskytovány pro všechny zaměstnance. Nebere se ohled na pracovníky, jestli mají o nabízené výhody zájem. Výhody jsou zakotveny v kolektivní smlouvě či vnitřním předpisu. Záleží pouze na jednotlivých zaměstnancích, jestli budou nabízené benefity využívat.

#### Pružné výhody

Jedná se o tzv. cafeteria systém. Forma zaměstnaneckých výhod nabízených pomocí portfolia benefitů. Každý benefit je oceněn samostatně body dle zvážení managementu firmy. Ocenění výhod je komplikované z hlediska daňové uznatelnosti a tedy jejich různé finanční náročnosti. Zaměstnanec dostane určitý počet bodů, které může využít ke spotřebě nabízených výhod. Každý zaměstnanec si tedy může nastavit formu zaměstnaneckých benefitů podle vlastního uvážení a vlastních potřeb. Množství bodů jednotlivých zaměstnanců je diferencováno například podle doby fungování ve firmě anebo podle hierarchického postavení.

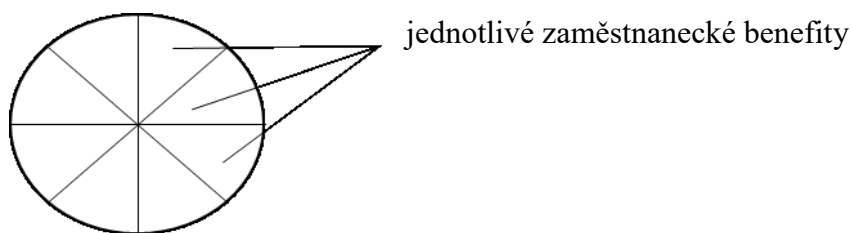
Systém cafeteria se stává v dnešní době velmi moderním. Svobodná volba zaměstnanců představuje nadstandard, který zaměstnanci oceňují. Kromě systému cafeteria mohou zaměstnanci převzít i přeplacenou benefiční kartu. Tato karta slouží k využívání volnočasových aktivit. Zaměstnanci si také mohou vybrat volnočasové aktivity, které chtějí využívat, a které naopak využívat nechtějí.

Mezi hlavní výhody pružného systému benefitů patří uspokojování potřeb zaměstnanců napříč celou firmou, pozorování naplňování specifických cílů (procento odchodů, pracovní spokojenost a zvýšení konkurenceschopnosti atd.), efektivnější reagování na poptávku po zaměstnaneckých výhodách, zaměstnanci dostanou větší přehled o nákladech spojených s poskytováním výhod a v neposlední řadě využití informačních technologií k jednoduššímu čerpání výhod a s tím spojená svobodná volba každého zaměstnance. Mezi nevýhody naopak patří investice spojená se zavedením pružného systému odměňování a administrativní náročnost. Využití cafeteria je dále spojené s pravidelnou kontrolou a průzkumem poptávky po benefitech, sledováním nových trendů u konkurence a časté komunikace se zaměstnanci. (Horváthová, Čopíková, 2015)

Podniky mohou využívat 3 základní druhy Cafeteria systému.

- 1) **Systém „bufetu“**- Zaměstnanec obdrží svůj zaměstnanecký účet a do výše tohoto účtu jej může používat na využívání benefitů.

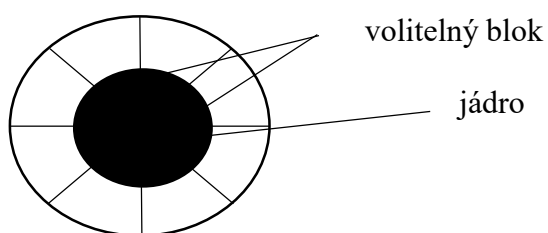
Obr. 3.2 Systém bufetu



Zdroj: Horváthová, Čopíková (2015, s. 149)

- 2) **Systém „jádra“** – Jádro zaměstnaneckých benefitů je určeno pro všechny zaměstnance a ostatní zaměstnanecké benefity si můžou zaměstnanci volně vybírat.

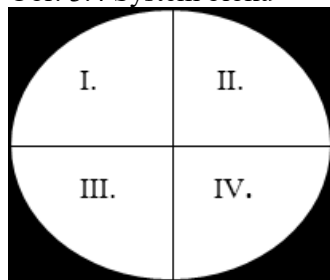
Obr. 3.3 Systém jádra



Zdroj: Horváthová, Čopíková (2015, s. 149)

- 3) **Systém „bloků“** – Zaměstnanci jsou rozděleni do různých kategorií a ke každé kategorii je vytvořena speciální nabídka zaměstnaneckých benefitů.

Obr. 3.4 Systém bloků



Zdroj: Horváthová, Čopíková (2015, s. 149)

### Kombinace plošného a flexibilního systému

Slouží k ušetření nákladů spojených s administrativou. Výhody, o které je největší zájem, jsou nabízeny plošně. Zbývající výhody jsou nabízeny flexibilně. (Urban, 2013)

#### 3.5.3 Rozdělení podle daňových aspektů

Zaměstnanecké benefity jsou upravovány několika zákony, jak již bylo zmíněno v kapitole 3.4. Jedním z nejdůležitějších vlivů při poskytování benefitů jsou daňové aspekty. Pro firmu a zaměstnance mohou nastat 3 základní situace.

- Benefit je daňově uznatelným nákladem a je osvobozen od daně z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti.
- Benefit je daňově neuznatelným nákladem, naproti tomu je ovšem osvobozen od daně z příjmu fyzických osob.
- Benefit je daňově neuznatelným nákladem a zároveň není osvobozen od daně z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti.

### **3.7 Jednotlivé zaměstnanecké benefity**

V následující kapitole bakalářské práce budou popsány vybrané zaměstnanecké benefity. Bude vysvětleno k čemu tyto benefity slouží a jak jsou řešeny z hlediska daní a pojistného.

#### **3.7.1 Stravování zaměstnanců**

Dle § 236 ZP je zaměstnavatel povinen umožnit svým zaměstnancům stravování, ale nemusí toto stravování zajišťovat. Přičemž tato povinnost zaniká, pokud se zaměstnanec nachází na pracovní cestě.

Nejobvykleji je strava poskytována ve formě stravenek. Nominální hodnota stravenek se odvíjí podle rozhodnutí zaměstnavatele a není ovlivněna žádným zákonným předpisem. Taktéž není stanoveno, za jakou část nominální hodnoty se stravenka prodává zaměstnancům. Je tedy pouze na zaměstnavateli, jestli bude požadovat po zaměstnanci většinu nominální hodnoty nebo je bude poskytovat bezplatně. Zaměstnanec se posléze může rozhodnout čistě podle svého uvážení, jak stravenku využije, například k občerstvení v restauraci, nákupu v supermarketu atd.

Příspěvek na stravování ze strany zaměstnance je dle § 3 odst. 2 ZDP předmětem daně z příjmu fyzických osob, ale podle § 6 odst. 9 písm. b) ZDP je od daně z příjmu osvobozen. Konkrétně je od daně z příjmu ze závislé činnosti osvobozena cena stravování určená ke spotřebě na pracovišti ve formě nepeněžního plnění nebo závodní stravování zprostředkované od jiných společností. Stravenky jsou také vždy v celé nominální hodnotě osvobozeny od daně z příjmu ze závislé činnosti. Naopak jestli zaměstnanec dostával peněžní příspěvek na úhradu stravování, podléhá tento příspěvek zdanění ze superhrubé mzdy a vztahuje se i do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění v měsíci kdy k tomuto příspěvku došlo.

Náklady vynaložené zaměstnavatelem vyplývají z § 24 odst. 2 písm. j) bodu 4 ZDP. Rozlišují se dva způsoby stravování a oba způsoby podléhají jinému daňovému režimu. Prvním způsobem je poskytnutí stravování zaměstnancům zajišťované vlastním zařízením. Daňovými

výdaji se rozumí dle § 24 odst. 2 písm. j) bodu 4 zákona podle znění bodu 17 pokynu GFŘ č. D-6 k § 24 odst. 2 ZDP výdaje, které se týkají provozu kuchyně a jídelny, kantýny a to i když je práce na přípravě a výdeji jídel zprostředkována jinou společností formou služby. Náklady určené na získání a udržení příjmů jsou náklady určenými na provoz zařízení kromě hodnoty potravin. Tyto náklady určené na chod vlastního zařízení jsou daňově uznatelnými náklady. Oproti tomu výdaje určené na potraviny určené na stravování jsou daňově neuznatelné. Jestli by však výdaje na potraviny platili zaměstnanci, jednalo by se o výnosy, které nepodléhají dani z příjmu až po výši nákladů vynaložených na potraviny. Pokud by výnosy byly vyšší, než náklady na potraviny musel by zaměstnavatel rozdíl zdanit.

Druhou metodou je stravování zaměstnanců prostřednictvím jiných subjektů dle bodu 19 pokynu GFŘ č. D-6 k § 24 odst. 2 ZDP. V této situaci zaměstnavatel zajišťuje stravování v jiném stravovacím zařízení nebo poskytuje vlastní stravovací zařízení jinému subjektu podle smlouvy o pronájmu. U této metody stravování platí stejný daňový model pro zaměstnavatele jako u stravenek.

Stravenky představují formu zajištění stravování u jiných subjektů. Z hlediska daní a stravenek jsou daňově účinné příspěvky od zaměstnavatele až do 55 % ceny za jedno jídlo během jedné směny. Maximem je však 70 % stravného vymezeného pro zaměstnance dle § 6 odst. 7 písm. a) ZDP. Jako daňový výdaj lze uplatnit pouze situaci kdy zaměstnanec je přítomen v práci během směny alespoň po dobu tří hodin, ale nelze uplatnit, jestli zaměstnanci vznikl nárok spojený se stravným na pracovní cestě.

### **3.7.2 Příspěvek na doplňkové penzijní spoření a soukromé životní pojištění**

Příspěvek společnosti na doplňkové penzijní spoření a soukromé životní pojištění patří mezi stále více populární benefity pro zaměstnance. Daňové řešení příspěvků u zaměstnance týkající se doplňkového penzijního spoření a soukromého životního pojištění je upraveno dle § 6 odst. 9 písm. p) ZDP. Kromě zaměstnance, který si platí uvedená spoření a pojištění lze, aby na ně přispíval i zaměstnavatel. Pro zaměstnance jsou od daně z příjmu ze závislé činnosti osvobozeny platby zaměstnavatele celkově do částky 50 000 Kč. Do této částky se počítají příspěvky na doplňkové penzijní spoření, penzijní připojištění, penzijní pojištění a pojistné na soukromé životní pojištění pro případ smrti, smrti nebo dožití a na důchodové pojištění.

Limit 50 000 Kč za rok může být souhrnem za všechny pojištění a spoření nebo samostatně například jenom za spoření. Záleží pouze na dohodě nebo na nastavených pravidlech zaměstnavatelem. Příspěvky od zaměstnavatele se poukazují přímo na účet zaměstnance u

penzijní společnosti, instituci penzijního pojištění nebo pojišťovně. Pokud firma peníze vyplácí přímo zaměstnanci v peněžní formě, nemá tento benefit daňové výhody.

Ze strany zaměstnavatele se jedná o daňově uznatelný výdaj dle znění § 24 odst. 2 písm. j) bodu 5) ZDP. Příspěvky na doplňkové penzijní připojištění, penzijní pojištění a na soukromé životní pojištění jsou daňově uznatelné bez limitní maximální výše. Poskytnutí tohoto benefitu musí plynout z kolektivní smlouvy či vnitřního předpisu zaměstnavatel nebo jiné smlouvy. Pro zaměstnavatele představuje daňový výdaj i příspěvek pro zaměstnance pracující na dohodu o pracovní činnosti nebo dohodu o provedení práce, pokud splňují kritéria určené v § 24 odst. 2 písm. j) bodu 5 ZDP.

### **3.7.3 Osobní automobil k soukromým účelům**

Poskytnutí osobního automobilu k soukromým účelům patří k benefitům využívaných nejčastěji u větších firem. Tato výhoda bývá nejčastěji poskytována pracovníkům na manažerských pozicích. Z daňového hlediska se postupuje dle § 6 odst. 6 ZDP pro zaměstnance a § 24 odst. 2 ZDP pro zaměstnavatele.

1% ze vstupní ceny motorového vozidla je pokládáno za nepeněžní příjem zaměstnance. 1% ze vstupní ceny se vztahuje ke každému započatému měsíci kdy má zaměstnanec vozidlo v užívání. Míra využívání vozidla k soukromým účelům nemá vliv na toto procento. Vstupní cena se počítá stejně, ať už se jedná o vozidlo starší, novější či již odepsané. Jestli zaměstnavatel poskytne vozidlo, které má pronajaté v rámci operativního nebo finančního leasingu, vstupní cenu musí podložit dokladem od leasingové společnosti, jenž mu vstupní cenu sdělí. Po ukončení leasingu zůstává 1% stále stejné jako v průběhu splácení leasingu. Do vstupní ceny musí být zahrnuto i DPH. Při získání většího počtu vozidel za měsíc musí zaměstnanec počítat 1% ze vstupní ceny u nejdražšího motorového vozidla. Je-li vozidlo poskytnuto více než jednomu zaměstnanci, je zdanitelný příjem u všech zaměstnanců, kterým je v konkrétním měsíci vozidlo poskytnuto. Minimální částka u zaměstnance za příjem při poskytnutí vozidla je 1 000 Kč. Nepeněžní příjem ve formě 1% ze vstupní ceny automobilu je zahrnut do výpočtu do vyměřovacího základu na výpočet sociálního a zdravotního pojištění.

Kromě toho je nepeněžní příjem a povinné pojištění za automobil placené zaměstnavatelem z tohoto příjmu připočítáno ke zdanitelné mzdě a stanovuje se z něj záloha na daň z příjmu ze superhrubé mzdy. Náklady spojené s pohonnými hmotami k soukromým účelům jsou daňově uznatelné a zaměstnanec si je hradí sám. Pokud však chtěl zaměstnavatel i toto placení zahrnout do svých benefitů, musí zaměstnanec tento nepeněžní příjem zdanit ze superhrubé mzdy a



zahrnout jej i do vyměřovacího základu pro výpočet odvodu pojistného na sociální a zdravotní pojištění.

Daňové postupy u zaměstnavatele se řeší podle bodu 27 pokynu GŘ č. D-6 § 24 odst. 2 ZDP. Mezi daňově uznatelné náklady v plné výši pro zaměstnavatele patří odpisy, náklady na opravu a udržování vozidla, silniční daň, pojištění odpovědnosti a havarijní pojištění, náklady na garážování apod. Zaměstnavatel nemůže žádat po svém zaměstnanci úhradu dílčích nákladů za opravy, údržbu vozidla, jelikož vozidlo má zaměstnanec poskytnuté vozidlo jak soukromým tak pracovním účelům. Daňově neuznatelnými náklady pro zaměstnavatele jsou naopak pohonné hmoty, které zaměstnanec spotřebovává k soukromým účelům. Pokud by však bylo sjednáno v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu nebo jiné smlouvě, že bude zaměstnavatel tento benefit nabízet a platit za zaměstnance pohonné hmoty, které budou použity k soukromým účelům, bude se jednat o benefit, který bude představovat daňový náklad dle § 24 odst. 2 písm. j) bodu 5 ZDP.

#### **3.7.4 Vyšší cestovní náhrady**

Za pracovní cestu se podle § 42 odst. 1 ZP uvádí, vyslání zaměstnance k vykonání práce na jiné místo než je sjednané v pracovní smlouvě na neomezenou dobu. Toto vyslání musí být stvrzeno společnou dohodou. Zahraniční pracovní cestou se rozumí vykonání práce mimo Českou republiku. Vznik zahraniční pracovní cesty je spojen s překročením státních hranic ČR anebo s odletem letadla z ČR. Podmínky, které jsou určující pro poskytování cestovních náhrad, zaměstnanci zaměstnavatel předá již písemně předem. Tyto podmínky jsou předávány v podobě cestovního příkazu. Všechny cestovní výdaje musí být podloženy příslušnými doklady, kromě výše stravného a kapesného, které jsou stanoveny v ZP. Dle § 182 ZP může zaměstnavatel tyto náklady paušalizovat. Paušalizace nákladů se netýká poplatníků s příjmem z podnikatelské a jiné samostatně výdělečné činnosti.

Z hlediska zaměstnance, se na základě § 6 odst. 7 písm. a) ZDP cestovní náhrady nepovažují za součást zdanitelného příjmu ze závislé činnosti a to do výše, kterou stanoví nebo umožní zvláštní právní předpis. Podle ustanovení § 156, § 163 odst. 1 a § 170 odst. 2 ZP nejsou stanoveny pro podnikatelskou sféru horní limity cestovních náhrad. ZP určuje pouze spodní limity, které zaměstnanec od svého zaměstnavatele musí dostat, např. minimální stravné.

Podle § 24 odst. 2 písm. zh) ZDP jsou náklady spojené s cestovními náhradami pro zaměstnavatele daňově uznatelné a to do té výše, kterou stanovují zvláštní právní předpisy. Ovšem stejně jako u zaměstnance platí, že pro podnikatelskou sféru jsou stanoveny pouze

spodní limity a výše, kterou si určí organizace, není limitována. Všechny náklady spojené s pracovní cestou poskytnuté zaměstnanci, může tedy zaměstnavatel daňově uplatnit.

### **3.7.5 Nepeněžní plnění a dary**

Dalším velice často využívaným typem zaměstnaneckých výhod jsou příspěvky zaměstnancům na kulturu, sport a rekreaci dle § 6 odst. 9 písm. d) ZDP a na základě § 6 odst. 9 písm. g) ZDP.

Daňové řešení ze strany zaměstnance je upravováno podle § 6 odst. 9 písm. d) ZDP. Pokud se jedná o nepeněžní plnění pro zaměstnance placené z fondu kulturních a sociálních potřeb, nebo ze sociálního fondu či fondu ze zisku po jeho danění anebo na vrub nedaňových nákladů, hovoříme o příjmu pro zaměstnance osvobozeného od daně z příjmu ze závislé činnosti.

Osvobození od daně z příjmu ze závislé činnosti se naopak nevztahuje na peněžní plnění vyplacené přímo zaměstnanci. Bude se jednat o zdanitelný příjem zaměstnance, tento příjem bude zahrnut do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného na sociální a zdravotní pojištění.

Ze strany zaměstnavatele je také rozhodujícím faktorem jestli se jedná o peněžní nebo nepeněžní plnění. Podle ustanovení § 25 odst. 1 písm. h) ZDP jsou daňově neuznatelnými náklady nepeněžní plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci s výjimkou zařízení uvedených v § 24 odst. 2 písm. j) bodech 1 až 3 ZDP. Nepeněžní plnění kulturních, rekreačních a tělovýchovných potřeb se hradí z fondu kulturních a sociálních potřeb, ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění nebo na vrub daňových výdajů.

Za výjimku uvedenou v § 24 odst. 2 písm. j) bodů 1 až 3 ZDP jsou považované náklady spojené s pracovními a sociálními podmínkami, péči o zdraví a zvýšeným rozsahem doby odpočinku například se jedná o bezpečnost a ochranu zdraví při práci a hygienické vybavení pracovišť, pracovnělékařské vztahy nebo provoz vlastních vzdělávacích zařízení.

Pokud se ovšem jedná o peněžní plnění, které je zaneseno v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu nebo pracovní či jiné smlouvě jedná se o zdanitelný výdaj.

### **3.7.6 Půjčky poskytnuté zaměstnancům**

Ze strany zaměstnance se akceptování vratné půjčky nestává předmětem daně z příjmu dle § 3 odst. 4 písm. b) ZDP. Podle § 6 odst. 9 písm. v) ZDP jsou od daně z příjmu osvobozeny peněžní bezúročné zápůjčky až do souhrnné výše 300 000 Kč. Tyto půjčky se předávají z fondu na kulturní a sociální potřeby, podle vyhlášky o fondu kulturních a sociálních potřeb anebo ze sociálního fondu či zisku po zdanění pokud se podniků vyhláška o fondu kulturních a sociálních potřeb netýká. Od daně z příjmu ze závislé činnosti jsou osvobozeny bezúročné zápůjčky až do

výše 300 000 Kč, do tohoto limitu se částka nezapočítává ani do základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění. Při zápůjčce nad 300 000 Kč je částka nad tento limit zdanitelným příjmem a to ve výši úroky z částky přesahující tento limit. Úrok z částky přesahující limit 300 000 Kč se také započítává do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění.

Z pohledu zaměstnavatele nejsou půjčky daňovým nákladem. Půjčky jsou poskytovány z finančních prostředků, které jsou k tomu předem vymezeny. Půjčky podniky hradí z fondu kulturních a sociálních potřeb, ze sociálního fondu a ze zisku po jeho zdanění. Úroky, které firma dostává od svých zaměstnanců, představují pro organizaci zdanitelný příjem. Pro podniky, jež vedou účetnictví, jsou úroky výnosem s časovým rozlišením.

### **3.7.7 Doprava zaměstnanců do a ze zaměstnání**

Společnosti mohou svým zaměstnancům poskytnout nepeněžní plnění formou bezplatné dopravy do a ze zaměstnání. Případně platit zaměstnancům výhody v podobě peněžního plnění, zaměstnavatel v tom případě platí svým zaměstnancům veřejnou dopravu či náklady spojené s osobním automobilem.

Zaměstnanci dle ZDP § 6 odst. 9 písm. e) jsou osvobozeni od daně příjmu, pouze pokud dostávají od společnosti bezplatné či zlevněné jízdenky na veřejnou dopravu, kterou zřizuje samotná společnost.

Pokud ovšem zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci bezplatnou dopravu, jde o nepeněžní příjem, který je oceněný podle obvyklé ceny, jež by zaplatil, pokud by veřejnou dopravu sám platil. Tento příjem spadá pod zdanění daní z příjmu ze závislé činnosti. Cena za dopravu bude v konkrétním měsíci připočtena ke zdanitelné mzdě a současně bude částí vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění. Když zaměstnavatel žádá uhradit část jízdenky po svém zaměstnanci, bude zdanitelný příjem roven obvyklé ceně bez částečné úhrady zaměstnancem. Jestli bude zaměstnavatel platit zaměstnanci náklady spojené s pohonnými hmotami, které zaměstnanec spotřebuje do a ze zaměstnání, stane se tento příjem také předmětem zdanění.

Pro zaměstnavatele na základě znění §24 odst. 2 písm. j) bodu 5 jsou veškeré výdaje spojené s dopravou zaměstnanců daňově uznatelnými náklady. Jedinou podmínkou je zahrnutí nákladů v kolektivní smlouvě či ve vnitřním předpisu nebo přímo v pracovní smlouvě uzavřené se zaměstnancem.

### **3.7.8 Bezplatné přechodné ubytování zaměstnanců**

Pokud mají podniky zájem o zaměstnance bydlící ve větší vzdálenosti od firmy, mohou jim nabídnout zaměstnaneckou výhodu v podobě bezplatného přechodného ubytování. Toto ubytování lze poskytovat v nepeněžního nebo peněžní formě. Zaměstnanec se na placení ubytování může peněžně podílet či lze poskytovat bezplatně.

Ze strany zaměstnance jde podle znění § 6 odst. 9 písm. i) ZDP o příjem osvobozený od daně ze závislé činnosti, když se jedná o nepeněžní plnění související s výkonem práce. Pokud nejde o ubytování na pracovní cestě. Dále je příjem osvobozený od daně, pokud se ubytování nenachází v obci zaměstnance, kde má pracovník bydliště a jeho hodnota může být maximálně 3 500 Kč měsíčně. Osvobození od daně z příjmu přímo nesouvisí s podobou poskytovaného ubytování. Jestli zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci peněžní příspěvek na ubytování, plná výše této výhody podléhá zdanění dani z příjmů a také bude součástí vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění.

Pro zaměstnavatele na základě § 24 odst. 2 písm. j) bodu 5 ZDP mohou být náklady spojené s ubytováním zaměstnancem plně uznatelným daňovým výdajem. Jedinou podmínkou je, že plnění zaměstnavatele musí být vyrozuměno v kolektivní smlouvě či jiné smlouvě s pracovníkem.

### **3.7.9 Občerstvení a nealkoholické nápoje na pracovišti**

Rozhodujícím faktorem v poskytování občerstvení a nealkoholických nápojů je zda se jedná o peněžní či nepeněžní formu výhody.

Poskytování občerstvení a nealkoholických nápojů v nepeněžní formě. Zaměstnavatel při poskytování občerstvení a nápojů plně platí tuto výhodu ze svých prostředků, a to i když je nakupuje sám nebo zprostředkovává službu. Pro zaměstnance je poskytnuté občerstvení osvobozeno od daně z příjmu ze závislé činnosti podle § 6 odst. 9 písm. b) a c) ZDP. Z hlediska zaměstnavatele není poskytnutí občerstvení v nepeněžní formě daňovým nákladem na základě § 25 odst. 1 písm. t) ZDP. Výdaje spojené s občerstvením zaměstnavatel hradí ze sociálního fondu anebo jako nedaňový výdaj.

Pokud zaměstnavatel poskytuje příspěvek v peněžní formě na občerstvení a nealkoholické nápoje na pracovišti, představuje tento příspěvek bonus ke mzdě, který je vyplácen současně se mzdou. Pro zaměstnance se příspěvek na občerstvení a nealkoholické nápoje stává zdanitelným příjmem. Tento příjem bude přidán ke zdanitelné mzdě a taktéž bude zahrnut do vyměřovacího základu pro odvod pojistného.

Z hlediska zaměstnavatele nebude peněžní příspěvek na občerstvení daňovým výdajem a to podle § 25 odst. 1 písm. t) ZDP. Dle § 24 odst. 2 písm. j) bodu 5 ZDP budou ovšem náklady spojené s poskytováním nealkoholických nápojů v peněžní formě daňově uznatelným nákladem. Toto znění je spojeno s tím, že zaměstnanecký benefit ve formě poskytování nealkoholických nápojů na pracovišti musí být vnesen do kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu či pracovní nebo jiné smlouvy sepsané se zaměstnancem.

### **3.7.10 Sleva z ceny při prodeji zaměstnancům**

Sleva z ceny firemních produktů je v některých odvětvích velice používaným a využívaným benefitem. Může se jednat jak o výrobky, služby a zboží. Kromě vyrobených firemních produktů se můžou slevy týkat i nakoupeného zboží od dodavatelů, nakoupených či nabízených služeb nebo v neposlední řadě může společnost prodávat použitý majetek se zvýhodněnou cenou.

Daňové řešení ze strany zaměstnance se vypočítává na základě § 6 odst. 3 ZDP a oceňování majetku, který podnik zaměstnanci poskytl, probíhá podle zákona č. 151/1997 Sb., o oceňování majetku. Z těchto právních předpisů je zřejmé, že sleva, kterou zaměstnanec dostal od zaměstnance při prodeji firemních produktů, se stává součástí zdanitelného příjmu a to ve velikosti rozdílu mezi cenou poskytnou zaměstnanci a obvyklou cenou pro veřejnost. Tato sleva vstupuje také do vyměřovacího základu pro pojistné na sociální a zdravotní pojištění. Jedinou výjimku představuje prodej bytu pracovníkovi. Dle § 6 odst. 3 ZDP prodej bytu zaměstnanci se slevou, nepředstavuje zdanitelný příjem ze závislé činnosti, pokud v prodávaném bytě zaměstnanec měl bydliště 2 roky před prodejem.

Pro zaměstnavatele se mezi daňově uznatelné náklady počítají výrobní náklady na vyhotovení výrobků, které se prodají se slevou. Dále nákupní ceny zboží, které zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci se slevou a daňová zůstatková cena hmotného majetku prodaného se slevou zaměstnanci.

### **3.7.11 Firemní mateřská škola**

Společnosti mohou svým zaměstnancům poskytovat benefity ve formě provozu firemní mateřské školy nebo příspěvku pracovníkům k zaplacení cizí mateřské školy.

Firma může svému zaměstnanci pro jeho dítě poskytnout firemní mateřskou školu jak bezúplatně tak za lepší cenu oproti veřejnosti. Zaměstnanec tento nepeněžní příjem zdaňuje ze superhrubé mzdy včetně zahrnutí do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného na sociální a zdravotní pojištění. Cena této výhody vychází z § 6 odst. 3 ZDP. Obvykle se jedná o cenu, kterou platí jiné osoby než zaměstnanci za děti, které pobývají ve firemní mateřské škole. Pokud

společnost přispívá na pobyt dítěte v cizí mateřské škole, záleží na tom, jestli poskytuje peněžní či nepeněžní plnění. Při nepeněžním plnění dle § 6 odst. 9 písm. d) ZDP dochází u zaměstnance k osvobození od daně ze závislé činnosti. Když dojde k peněžnímu plnění, jedná se o zdanitelný příjem ze superhrubé mzdy plus dochází k odvodu pojistného na sociální a zdravotní pojištění.

Z § 24 odst. 2 písm. j) bodu 3 ZDP lze odvodit, že náklady spojené s firemní mateřskou školou může mít společnost jako daňové výdaje. Společnost musí být provozovatelem mateřské školy. Při poskytnutí příspěvku na pobyt dětí zaměstnanců v cizí mateřské firmě jsou náklady daňově uznatelné dle § 24 odst. 2 písm. j) bodu 5 ZDP jestli se jedná o peněžní příspěvek a jsou splněny všechny podmínky. Nepeněžní příspěvky zaměstnanci v podobě plné nebo částečné platby přímo provozovateli cizí mateřské školy podle § 25 odst. 1 písm. h) ZDP jsou nedaňovým nákladem.

### **3.7.12 Odměny**

Zaměstnavatel může svým zaměstnancům vyplácet několik druhů odměn jak souvisejících s pracovním výkonem, tak odměny s pracovním výkonem nesouvisející.

Odměny související s věrností zaměstnance k organizaci jsou řešeny na základě § 24 odst. 2 písm. j) bodu 5 ZDP považovány za daňové náklady pokud jsou poskytovány na základě kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu či jiné smlouvy. Tyto odměny jsou u zaměstnance zdanitelným příjmem a započítávají se i do vyměřovacího základu pro odvod pojistného.

Dle § 224 odst. 2 ZP může zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci odměnu při životním či pracovním jubileu, při skončení pracovního poměru po přiznání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně, nebo při odchodu do starobního důchodu. Náklady spojené s těmito odměnami jsou také pro organizaci daňově uznatelné. Pro zaměstnance jsou také zdanitelným příjmem a započítávají se do vyměřovacího základu pro odvod pojistného.

Dle § 6 odst. 9 písm. g) při nepeněžním plnění poskytovaném z FKSP u zaměstnavatele jsou pro zaměstnance příjmy do 2 000 Kč ročně osvobozené od daně z příjmu.

### **3.7.13 Odborný rozvoj**

Jedním z cílů zaměstnavatele je mít co nej kvalifikovanější zaměstnance vykonávající co nejproduktivnější práci. Jedním ze způsobů jak tohoto cíle dosáhnout může být poskytování zaměstnanecké výhody odborného rozvoje. Odborný rozvoj může podnik nabízet jednotlivcům i všem zaměstnancům organizace.

Odborný rozvoj nabízený zaměstnanci ve formě nepeněžního plnění vyplývá ze znění ustanovení § 6 odst. 9 písm. a) a § 6 odst. 9 písm. d) ZDP. Od daně z příjmu ze závislé činnosti je osvobozeno nepeněžní plnění poskytnuté zaměstnavatelem na odborný rozvoj, toto nepeněžní plnění musí souviset s předmětem činnosti podniku. Dále je osvobozeno nepeněžní plnění určené na rekvalifikaci zaměstnanců, jenž nemusí souviset s předmětem činnosti podniku. Prohloubení či zvyšování kvalifikace ve formě nepeněžního plnění nemusí souviset s předmětem činnosti podniku, pokud zaměstnavatel využije znění § 6 odst. 9 písm. d) ZDP.

Pokud se jedná o peněžní plnění odborného rozvoje, půjde o zdanitelný peněžní příjem zaměstnance. Zdanění probíhá ze superhrubé mzdy a příjem se dále započítává do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění. Nezáleží na tom, jestli kvalifikace souvisí s činností podniku nebo ne.

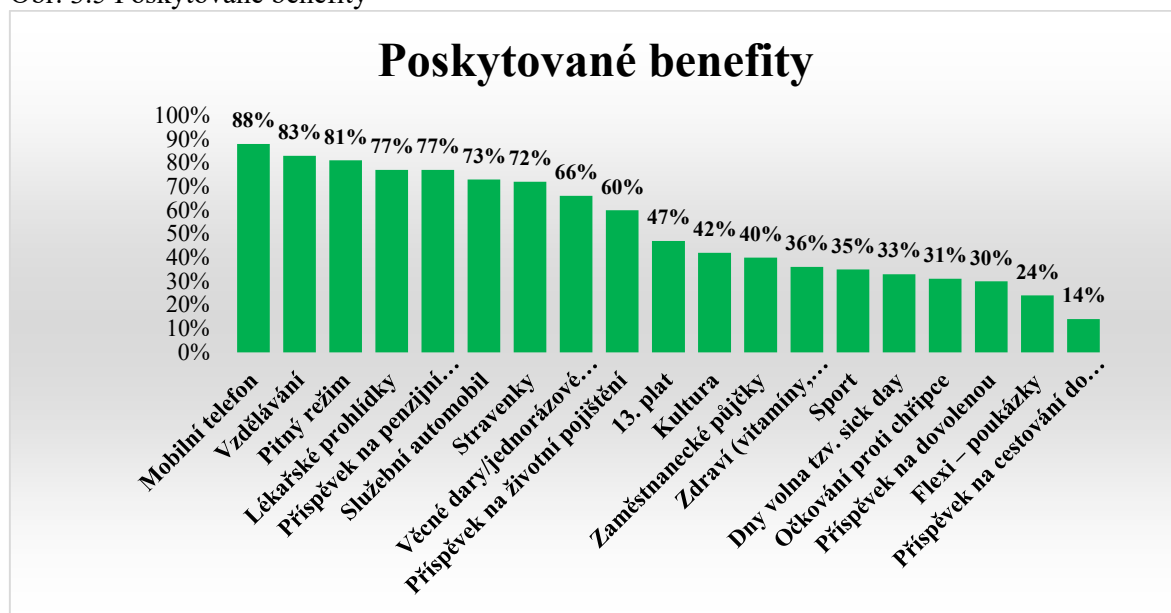
Daňové řešení zaměstnavatele vyplývá z § 24 odst. 2 písm. j) bodu 3 a § 25 odst. 1 písm. h) bodu 2 ZDP nebo z ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) bodu 5 ZDP. Za daňové výdaje jsou považovány náklady na provoz vlastních vzdělávacích zařízení či náklady související s odborným rozvojem zaměstnanců dle ZP a náklady, které souvisí s rekvalifikací podle zákona o zaměstnanosti. Tyto náklady musí souviset s předmětem činnosti podniku. Dále je daňovým výdajem i náhrada mzdy zaměstnance za dobu účasti na školení ke zvyšování kvalifikace dle ZP. Výše daňových nákladů je upravena v pokynu GFŘ č. D-6 v bodech 15 a 16 k § 24 odst. 2 zákona.

Za daňový výdaj se nepovažuje podle § 25 odst. 1 písm. h) bodu 2 ZDP umožnění zaměstnanci ve formě nepeněžního plnění používat vzdělávací zařízení, kromě zařízení uvedených v § 24 odst. 2 písm. j) bodech 1 až 3 zákona. Pokud zaměstnavatel nabízí peněžní příspěvek na vzdělání zaměstnanci, který nesouvisí s předmětem činnosti, lze dle § 24 odst. 2 písm. j) bodu 5 ZDP tento náklad považovat za daňový pokud je toto plnění obsaženo v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu nebo v pracovní či jiné smlouvě s pracovníkem.

### **3.8 Trendy v zaměstnaneckých benefitech**

Podle průzkumu zaměstnaneckých benefitů, který provedla NN pojišťovna a penzijní společnost ve spolupráci se Svazem průmyslu a dopravy ČR bylo zjištěno, že nejčastějším poskytovaným benefitem je mobilní telefon, který nabízí 88 % firem. Dále jsou velice populární benefity jako příspěvek na vzdělávání, pitný režim, lékařské prohlídky apod. Výsledek průzkumu v roce 2005 lze vidět na grafu 3.5

Obr. 3.5 Poskytované benefity



Zdroj: <https://www.nn.cz/spolecnost-nn/tiskove-centrum/tiskove-zpravy/firmam-se-dari-nabizeji-zamestnancum-vice-benefitu-nez-loni.html>

Tohoto průzkumu se zúčastnilo 110 firem v České republice a tento dotazník probíhal na [www.employeebenefits.cz](http://www.employeebenefits.cz). V průměru firmy konstatovali, že nabízejí 12 zaměstnaneckých benefitů. Důležitým faktorem je i finanční postavení jednotlivých firem. Firmy s lepšími vyhlídkami nabízejí v průměru 13 benefitů, ale firmy s horšími vyhlídkami nabízejí v průměru 11 benefitů. Velikost firmy také ovlivňuje množství poskytovaných benefitů. Firmy nad 250 zaměstnanců nabízejí až 13 benefitů a firmy menší do 50 zaměstnanců nabízejí v průměru v 9 benefitů.

Kromě tohoto výsledku téměř desetina firem potvrzovala, že plánuje navýšit příspěvky na vzdělávání. Vzdělávání představuje velice rychle rostoucí zaměstnanecký benefit, který chce dále rozšiřovat 11 % dotazovaných firem. Nejvíce roste zájem o výuku jazyků a to konkrétně o angličtinu (88 %), němčinu (44 %) a ruštinu (25 %).

Dále lze z průzkumu pozorovat meziroční růst jednotlivých benefitů. Výsledku průzkumu lze dohledat od roku 2010, můžeme tedy pozorovat, o které zaměstnanecké benefity firmy ztrácejí zájem, a které se naopak stávají populárními viz tabulka 3.1.

Největší meziroční růst mezi roky 2014 a 2015 byl pozorován u příspěvku na životní pojištění (11%) a penzijní připojištění (9%), tyto příspěvky nabývají největší popularitě i při porovnání roku 2010 a 2015. Oproti roku 2010 vznikly úplně nové benefity jako lékařské prohlídky a sick days. Opakem jsou příspěvky jako dary, stravenky a příspěvky na sport, jejichž velikost buď klesá, nebo mají minimální růst oproti jiným benefitům. Jedním z důvodů může být vnímání



zaměstnanců, kteří u těchto benefitů nevidí nadstandard oproti jiným benefitům, pro firmy tady nemusí představovat takový užitek jako jiné benefity.

Tab. 3.1 Trendy zaměstnaneckých benefitů

Zaměstnanecké benefity	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Mobilní telefon	80,00%	84,00%	75,00%	87,00%	89,00%	88,00%
Vzdělávání	70,00%	78,00%	82,00%	85,00%	81,00%	83,00%
Pitný režim	71,00%	79,00%	71,00%	82,00%	75,00%	81,00%
Lékařské prohlídky	-	-	-	75,00%	78,00%	77,00%
Příspěvek na penzijní připojištění	60,00%	71,00%	74,00%	68,00%	68,00%	77,00%
Služební automobil	75,00%	80,00%	75,00%	76,00%	74,00%	73,00%
Stravenky	75,00%	68,00%	81,00%	82,00%	74,00%	72,00%
Věcné dary/jednorázové odměny	57,00%	64,00%	64,00%	71,00%	71,00%	66,00%
Příspěvek na životní pojištění	39,00%	54,00%	43,00%	53,00%	49,00%	60,00%
13. plat	32,00%	37,00%	37,00%	39,00%	39,00%	47,00%
Kultura	29,00%	28,00%	33,00%	41,00%	35,00%	42,00%
Zaměstnanecké půjčky	31,00%	32,00%	36,00%	38,00%	34,00%	40,00%
Zdraví (vitamíny, rehabilitace atd.)	24,00%	31,00%	35,00%	36,00%	39,00%	36,00%
Sport	33,00%	32,00%	39,00%	40,00%	42,00%	35,00%
Dny volna tzv. sick days	-	-	-	30,00%	25,00%	33,00%
Očkování proti chřipce	24,00%	28,00%	25,00%	35,00%	27,00%	31,00%
Příspěvek na dovolenou	20,00%	24,00%	28,00%	32,00%	27,00%	30,00%
Flexi – poukázky	14,00%	13,00%	12,00%	24,00%	26,00%	24,00%
Příspěvek na cestování do zaměstnání	14,00%	20,00%	15,00%	22,00%	20,00%	14,00%

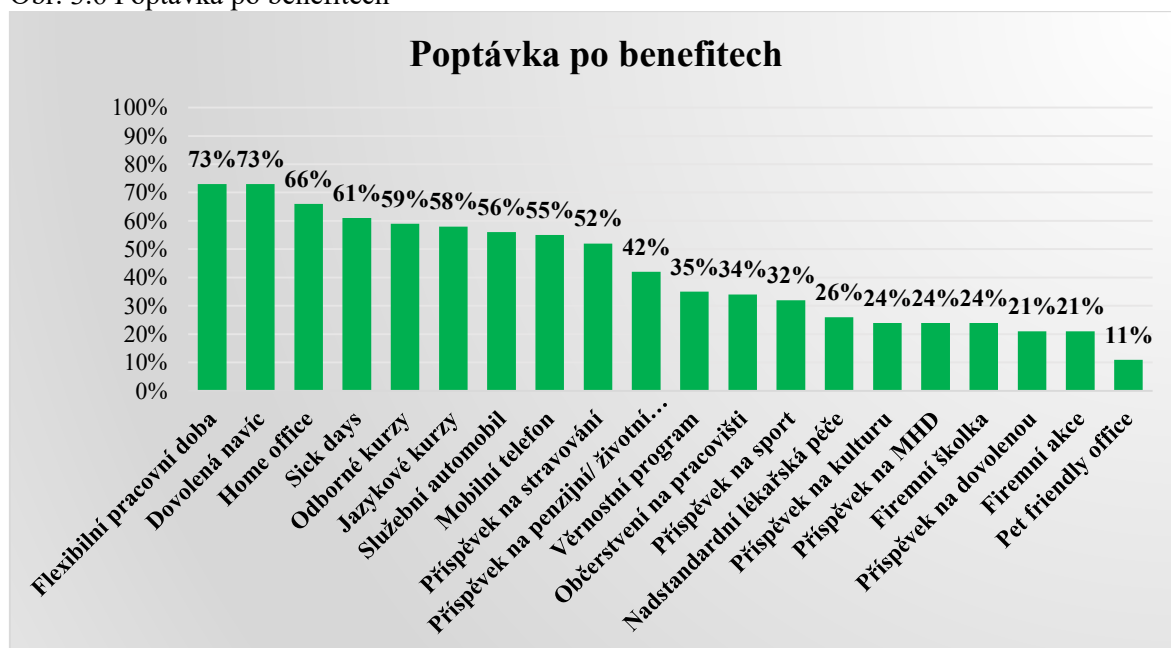
Zdroj: <https://www.nn.cz/spolecnost-nn/tiskove-centrum/tiskove-zpravy/firmam-se-dari-nabizeji-zamestnancum-vice-benefitu-nez-loni.html>

Další průzkum v oblasti zaměstnaneckých benefitů provedla společnost Hays Czech Republic s. r. o. Data pro tento výzkum byli získávané v roce 2015 z téměř pěti tisíc pracovních nabídek a od dvaceti tisíc uchazečů o práci.

Z průzkumu vyšlo patrné, že 37 % zaměstnanců plánuje v roce 2016 změnu zaměstnání a to především z důvodu vyššího platu (69 %), kariérního postupu (62 %) nebo atraktivnější náplně práce (51 %). Dále dotazovaní odpovídali jaké zaměstnanecké benefity by nejvíce ocenili. Výsledky tohoto dotazování lze pozorovat na obrázku 3.6. Z grafu lze vyzorovat, že zaměstnanci by nejvíce ocenili flexibilní pracovní dobu a dovolenou navíc a to ze 73 %. Dále mezi velice populární zaměstnanecké benefity patří home office, sick days, odborné a jazykové

kurzy, služební automobil, mobilní telefon a příspěvek na stravování. Všechny tyto zaměstnanecké benefity by ocenilo více jak 50 % zaměstnanců. Z dotazovaných firem uvedlo 42 %, že v roce 2016 chystají upravit stávající nabídku zaměstnaneckých benefitů, aby lépe vyhovovala zaměstnancům, 40 % firem naopak změny nechystá a 18 % firem se chystá připojit nové benefity k těm stávajícím. Nejčastěji chtějí firmy zavést příspěvek na stravování (96 %), mobilní telefon (79 %), dovolená navíc (75 %), firemní akce (73 %), jazykové kurzy (73 %) a flexibilní dobu (73 %).

Obr. 3.6 Poptávka po benefitech



Zdroj: [https://www.hays.cz/cs/groups/hays\\_common/@cz/@content/documents/digitalasset/hays\\_1602080.pdf](https://www.hays.cz/cs/groups/hays_common/@cz/@content/documents/digitalasset/hays_1602080.pdf)

Pokud bychom srovnali tyto dva průzkumy a porovnali, co žádají zaměstnanci a je jim nabízeno zaměstnavateli, dojdeme ke zjištění, že dva nejvíce požadované zaměstnanecké benefity ve formě flexibilní pracovní doby a dovolené navíc nepatří ani mezi 19 nejčastěji nabízených benefitů. Lze z toho tedy pozorovat, že některé požadavky zaměstnanců nejsou plně uspokojovány. Ovšem je také důležité podotknout, že flexibilní pracovní doba se v některých odvětvích stále nedá zavést, příkladem může být výrobní podnik, který potřebuje zaměstnance na svém pracovišti a těžko mu může povolit, aby svou práci provedl podle svého uvážení. U ostatních benefitů jde vidět, že zaměstnavatelé se snaží nabízet svým zaměstnancům benefity, které jsou poptávány. Mezi benefity, které jsou nejvíce nabízeny a zároveň poptávány zaměstnanci patří sick days, odborné a jazykové kurzy, mobilní telefon, služební automobil a příspěvky na stravování a penzijní či životní pojištění. Při porovnání průzkumů od NN pojišťovny a Hays Czech Republic, s.r.o. lze pozorovat, že ve více jak polovině případů se poptávka s nabídkou zaměstnaneckých benefitů střetává a požadavky zaměstnanců po

benefitech jsou naplňovány, konkrétně 13 z 20 nejvíce poptávaných benefitů patří i mezi 19 nejvíce benefitů nabízených.

## 4. Charakteristika organizace

V následující kapitole bakalářské práce bude popsána společnost Wienerberger cihlářský průmysl, a.s., ve které bude prováděna praktická část práce. Kromě základního popisu společnosti bude stručně vysvětlena i historie společnosti.

### 4.1 Základní informace o podniku

Obr. 4.1 Logo Wienerberger



Zdroj: <http://wienerberger.cz/>

Předmětem podnikání společnosti dle společenské smlouvy nebo stanov s odkazem na příslušné ustanovení společenské smlouvy či stanov je:

- Hornická činnost a činnost prováděna hornickým způsobem
- Činnost úředních poradců, vedení účetnictví, vedení daňové evidence
- Výroba, obchod a služby neuvedené v přílohách 1 až 3 živnostenského zákoníka

Základní kapitál společnosti činí 50 mil. Kč. Tvořený jedinou akcií o jmenovité hodnotě 50 mil Kč ve vlastnictví Wienerberger International N.V.

Hlavní činnost společnosti se skládá z výroby a prodeje vlastních výrobků, popřípadě nákupu a prodeje zboží. Mezi vlastní výrobky patří:

- Cihly značky Porotherm (pro stěny nosné, nenosné, vnější, akustické a lícové)
- Překlady
- Nosníky
- Malty a omítky

Wienerberger cihlářský průmysl, a.s. je dceřinou společností Wienerberger International N.V., která je dceřinou společností Wienerberger AG, jenž je největším světovým výrobcem cihel. Wienerberger cihlářský průmysl, a.s. je největší společností skupiny v České republice a realizuje především výrobu a prodej cihlářských produktů a správu společnosti. Dále je významnou částí skupiny společnost Tondach Česká republika, s.r.o., jenž je nejvýznamnějším

výrobce pálených střešních tašek v České republice a zároveň se stala celá skupina leaderem střešních krytin v Evropě.

V současné době je ve společnosti Wienerberger cihlářský průmysl, a.s. zaměstnává 300 zaměstnanců konkrétně 111 administrativních pracovníků a 189 dělníků, Wienerberger eurostroj, spol. s.r.o. zaměstnává 28 administrativních pracovníků a 58 dělníků a ve společnosti Cihelna Kinský, spol. s.r.o. pracují administrativní pracovníci a 33 dělníků. Tondach Česká republika s.r.o. zaměstnává 430 zaměstnanců složených ze 160 administrativních pracovníků a 270 dělníků. Celkově tedy celá společnost zaměstnává 883 pracovníků, mezi nimiž je 333 administrativních pracovníků a 550 dělníků.

## **4.2 Historie podniku**

Podnik Wienerberger cihlářský průmysl a. s. byl založen 27. prosince 1990 a to zrušením bez likvidace státního podniku Jihočeské cihelny České Budějovice a celý jeho hmotný majetek byl vložen 31. prosince 1990 do Jihočeské cihelny akciová společnost České Budějovice se sídlem v Českých Budějovicích.

S výše zmíněnou společností se dále sloučily podniky se stejným nebo obdobným předmětem činnosti, a to 31. srpna 1995. Mezi tyto podniky patřily WIENERBERGER Cihelna Hostomice, a.s., Hostomice nad Bílinou a WIENERBERGER Moravský cihlářský průmysl, a.s. Novosedly na Moravě. Od roku 1995 až do současnosti podnik vystupuje pod firemním označením.

31. prosince 2000 proběhlo sloučení s dalšími společnostmi a to konkrétně s LATER Chrudim, a.s., CIHELNA STARÉ MÍSTO, a.s., Cihelna Řepov, a.s., Wienerberger Euroform, a.s. Společnosti, které se slučovali, zanikly bez likvidace.

Kromě svých stálých výrobků začal podnik Wienerberger cihlářský průmysl a.s. od května 2000 na základě kooperační smlouvy prodávat také výrobky podniku Cihelna Kinský spol. s.r.o. Kostelec nad Orlicí, který je propojen majetkově s koncernem Wienerberger.

1. ledna 2001 koupil podnik Wienerberger od České cihelny – Josef Meindl, spol. s.r.o. soubor majetku cihelny Přeštice v západních Čechách. Ovšem provoz této cihelny byl zastaven v listopadu 2001 z organizačních a technicko ekonomických důvodů.

K 1. červenci 2001 začala fungovat dosud nečinná dceřiná společnost Wienerberger Bohemia Cihelny spol. s.r.o., která se zabývá zhodnocováním nevyužívaných nemovitostí společnosti. Mezi roky 2004 až 2011 se podnik jmenoval Wienerberger euroform, spol. s.r.o. a zabýval se výrobou forem.

V lednu 2002 byla dále zprovozněna další dceřiná společnost Wienerberger Eurobeton spol. s.r.o., zabývající se pracemi strojírenské povahy, podporující činnost cihlářské výroby. Později přejmenovaná na Wienerberger Eurostroj, spol. s.r.o., která se kromě strojírenské výroby zabývá také opravami technologických zařízení a od roku 2011 také výrobou cihlářských forem.

Od 1. října 2004 byl pod Wienerberger cihlářský průmysl a.s. zahrnut majetek 3 cihlářských závodů (Kunín, Hrachovec, Štítý). Tyto závody patřily pod společnost Cidem Hranice, a.s. Roku 2005 se začínají prodávat také výrobky Wienerberger Cihelna Jezernice, spol. s.r.o.

Roku 2006 společnost Wienerberger cihlářský průmysl a.s. koupila 50% podíl společnosti SILIKE keramika, spol. s.r.o., jejíž předmětem činnosti je výroba žáruvzdorné keramiky. Dále byl v roce 2006 pod společnost Wienerberger zahrnut majetek dvou odstavených závodů v Hodoníně od společnosti Flachs, a.s. a v roce 2008 byla většina prodána sesterské společnosti Wienerberger cihelna Hodonín, spol. s.r.o.

Mezi roky 2008 až 2011 neproběhli žádné velké investice a to především z důvodu finanční krize a snížených možností v investičním procesu.

30. 4. 2015 proběhla fúze se společnostmi Wienerberger cihelna Jezernice, spol. s.r.o., Wienerberger Bohemia cihelny, spol. s.r.o. a Wienerberger cihelna Hodonín, spol. s.r.o.

V roce 2015 došlo také k převzetí společnosti Tondach Česká republika, spol. s. r. o.

## **5. Popis a analýza systému zaměstnaneckých výhod ve vybrané organizaci**

Následující kapitola bakalářské práce bude věnována popisu současného systému zaměstnaneckých benefitů ve společnosti Wienerberger cihlářský průmysl, a.s. a dotazníkovému šetření ve společnosti. V dotazníkovém šetření budou zjišťovány potřeby zaměstnanců v oblasti zaměstnaneckých benefitů. Výsledky dotazníku budou následně analyzovány a vyhodnoceny pomocí grafů a tabulek.

### **5.1 Současné zaměstnanecké benefity**

V následující kapitole budou popsány současné zaměstnanecké benefity, které poskytuje firma Wienerberger cihlářský průmysl, a.s.

K roku 2016 firma Wienerberger cihlářský průmysl, a.s. nabízí svým zaměstnancům 24 zaměstnaneckých benefitů. Mezi tyto benefity jsou počítány jak benefity nabízené plošně, tak benefity nabízené pouze některým zaměstnancům. Zaměstnanci momentálně nemají možnost výběru zaměstnaneckých benefitů podle vlastního uvážení.

Jednotlivé benefity jsou upraveny kolektivní smlouvou, vnitřním předpisem či pracovní nebo jinou smlouvou. Některé benefity jsou podřízeny aktivitě zaměstnance jako příspěvek na penzijní připojištění, kdy záleží hlavně na zaměstnanci, aby si toto připojištění zřídil, aby mohl o příspěvek žádat.

V této kapitole budou popsány všechny zaměstnanecké benefity, které společnost poskytuje. Následně pro dotazníkové šetření budou ovšem využity pouze benefity poskytované plošně všem zaměstnancům.

#### **Příspěvek na stravování**

Příspěvek na stravování patří mezi zaměstnanecké benefity poskytované plošně všem zaměstnancům. Tento příspěvek probíhá ve formě nepeněžní, tedy stravenek, a to jednou měsíčně zpětně. Stravenky předávané společností mají hodnotu 90 Kč. Vyměření tohoto příspěvku je přímo závislé na odpracované době zaměstnance. Za jednu odpracovanou směnu přísluší zaměstnanci jedna stravenka.

Zaměstnavatel hradí zaměstnanci 55 % z celkové hodnoty jídla a dále má zaměstnanec nárok na příspěvek 15 Kč na jedno jídlo placený ze sociálního fondu. Pro zaměstnavatele jsou náklady na stravování daňově uznatelné. Tento benefit je také osvobozen od daně ze závislé činnosti

pro zaměstnance podle § 6 odst. 9 písm. b) ZDP. Některý ze závodů využívá stravu dodávanou externí společností do vlastní jídelny.

### **Příspěvek na doplňkové penzijní spoření**

Podmínkou získání benefitu ve formě peněžního příspěvku na penzijní doplňkové penzijní připojištění je pracovní poměr delší než 2 roky či ve výjimečných případech, kdy je zaměstnanec velmi perspektivní nebo je zaměstnán v novém závodě se tato podmínka může snížit na 9 měsíců

Příspěvek na doplňkové penzijní spoření bývá připisován jednou měsíčně a zaměstnanec se zavazuje, že sám bude také platit minimálně 500 Kč na své penzijní připojištění. Zaměstnavatel měsíčně na toto penzijní připojištění přispívá 600 Kč.

Pro získání tohoto připojištění je dále zaměstnanec povinen sám toto penzijní připojištění zřídit u penzijní společnosti a po předložení smlouvy ve společnosti a splnění dalších podmínek k získání tohoto příspěvku mu vzniká nárok na příspěvek od zaměstnavatele. Při ukončení penzijního připojištění je zaměstnanec povinen toto ukončení nahlásit, pokud k tomuto nahlášení nedojde je povinen příspěvky na již ukončené penzijní připojištění vrátit zaměstnavateli.

Příspěvek na penzijní připojištění je pro zaměstnavatele daňově uznatelným nákladem bez limitní výše. Pro zaměstnance se při příspěvku 600 Kč měsíčně, tedy souhrnném příspěvku 7200 za rok, příspěvek osvobozuje od daně ze závislé činnosti.

### **Dovolená nad rámec zákona**

Dalším zaměstnaneckým benefitem, který je tentokrát poskytován plošně všem zaměstnancům je týden dovolené nad rámec zákona. Podle § 213 odst. 1 ZP má každý zaměstnanec nárok na 4 týdny dovolené v kalendářním roce. V celkovém součtu tedy zaměstnancům vzniká nárok na 5 týdnů dovolené.

Právo na dovolenou vzniká konkrétně zaměstnancům, kteří pracovali za nepřetržitého pracovního poměru u zaměstnavatele alespoň 60 dnů dle § 212 za kalendářní rok. Vzhledem k tomu, že zaměstnavatel upravuje dovolenou nad rámec zákona v kolektivní smlouvě, jsou náklady spojené s tímto benefitem daňově uznatelné.

Z hlediska zaměstnance je mzda mu plynoucí v době dovolené zdanitelným příjmem a zahrnuje se také do vyměřovacího základu pro odvod pojistného.



## **Flexibilní pracovní doba**

Zaměstnanecký benefit určený pro zaměstnance pracující na centrále Wienerberger cihlářský průmysl, a. s., kromě zaměstnanců na pracovní cestě, podatelně a recepci. Tohoto benefitu mohou zaměstnanci využít denně a je upraven kolektivní smlouvou. Flexibilní pracovní doba je upravena dle § 85 zákoníku práce. Zaměstnanci musí pouze splnit podmínku, že na svém pracovním místě musí být přítomni od 9:00 do 14:00 a absolvovat v práci 8,5 hodinovou pracovní směnu včetně půl hodiny na oběd. Záleží jenom na jejich rozhodnutí, jestli se na svém pracovišti vyskytují již dříve nebo až od 9:00.

## **Mobilní telefon a služební notebook**

Mobilní telefon a služební notebook patří mezi benefity, které jsou určeny především pro management firmy, obchodní zástupce a specialisty. Zaměstnanec je oprávněn organizací využívat tyto věci i pro své soukromé účely a navíc mu jsou společností placeny i telefonní služby.

## **Služební vozidlo pro soukromé účely**

Poskytnutí vozidla pro soukromé účely je úzce svázáno s rozhodnutím představenstva firmy. Pro udělení služebního vozidla pro soukromé účely je důležitý souhlas jednatelů všech společností patřících do skupiny v ČR a SR s ohledem na pracovní zařazení. Zaměstnavatelem jsou dále placeny náklady spojené s pohonnými hmotami. Zaměstnanec je omezen 8000 km za rok, které pokud překročí, tak náklady spojené s pohonnými hmotami musí platit sám. Dále je zaměstnanec povinen platit daň z hodnoty vozidla. Pro zaměstnavatele představuje pořízení služebního vozidla daňově uznatelný výdaj. Ze strany zaměstnance se naopak jedná o zdanitelný příjem ze závislé činnosti. Za zdanitelný příjem je pokládáno 1 % ze vstupní ceny včetně DPH vozidla za každý započatý měsíc. Tento příjem vstupuje i do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění.

## **Slevy na výrobky**

Slevy na výrobky jsou určeny pro všechny zaměstnance společnosti. Zaměstnanci mohou využít slevy na celý sortiment výrobku společnosti Wienerberger cihlářský průmysl, a.s. Sleva je v celkové hodnotě 10% a vypočítává se z nejnižší ceny, za kterou se daný produkt prodává na volném trhu. Tato sleva se kromě samotných výrobků a služeb týká i dopravy spojené s objednávkou od zaměstnance.

## **Nápoje na pracovišti zdarma**

Všichni zaměstnanci společnosti Wienerberger cihlářský průmysl, a.s. mají nárok na využití nápojů na pracovišti zdarma. Barely na vodu jsou na několika místech závodu a každý z pracovníků má nárok na použití tohoto zdroje. Kromě vody si můžou zaměstnanci zdarma udělat i čaj nebo kávu. Poskytování vody ve formě nepeněžního plnění představuje pro zaměstnavatele daňový náklad a to bez limitu. Zaměstnanci jej smí využívat také bez limitu a samotné využívání tohoto benefitu je osvobozeno od daně z příjmu ze závislé činnosti.

Poskytování kávy a čaje nemůže organizace uznat jako daňový výdaj, ani pokud se poskytování kávy nebo čaje vyskytuje v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu nebo jiné smlouvě. Náklady se hradí ze sociálního fondu, zisku po jeho zdanění nebo na vrub nedaňových výdajů. Pro zaměstnance je toto nepeněžní plnění osvobozeno od příjmu ze závislé činnosti a nezahrnuje se do vyměřovacího základu pro odvod pojistného a neodvádí se z nich pojistné.

## **Vzdělávání nad rámec zákona**

Zaměstnanci mohou také využít vyučování cizích jazyků ve formě nepeněžního benefitu. Využívání tohoto benefitu je zcela závislé na regionu závodu. Okruh zaměstnanců, kteří mají nárok na vzdělávání, určují jednotliví ředitelé společnosti. Vzdělávání zprostředkovává externí firma (jazyková škola) a probíhá individuálně pro jednotlivé zaměstnance. Příspěvek společnosti se pohybuje od 10 tisíc po 20 tisíc za rok. Každý zaměstnanec na začátku výuky musí splnit vstupní test a podle něj jsou následně rozděleni do dovednostních skupin. Pro zaměstnavatele tento benefit představuje daňový výdaj a jelikož se jedná o nepeněžní plnění, jde i o příjem osvobozený od daně z příjmu ze závislé činnosti pro zaměstnance. Jedinou podmínkou pro daňovou uznatelnost benefitu je, že poskytované vzdělávání zde ve formě vyučování cizích jazyků, musí souviset s předmětem činnosti podnikatele.

## **Teambuildingy a vánoční večírky**

Společnost dále pro zlepšování pracovních týmů 30 lidí a motivace zaměstnanců využívá teambuildingů. V minulých letech proběhlo mnoho společných kurzů, například v Tatrách s možností sjíždění řeky na raftu nebo slaňování.

## **Preventivní zdravotní prohlídky**

Všichni zaměstnanci mohou využívat preventivních zdravotních prohlídek u předem domluveného doktora. Tyto prohlídky probíhají většinou v intervalu cca jednou za 5 let. Kromě

bezplatné prohlídky u doktora mohou zaměstnanci využít peněžní příspěvek 1000 Kč za rok na rehabilitace, masáže, vitaminy apod. závodní lékař

### **Úhrada ubytování pro vzdálené zaměstnance**

Z důvodu shánění kvalifikovaných zaměstnanců i z větších vzdáleností nabízí společnost příspěvek na ubytování pro vzdálené zaměstnance. Zaměstnanci tohoto příspěvku mohou využívat po neomezenou dobu. Jediným omezením je vzdálenost současného bydliště od sídla společnosti minimálně 150 km. Přechodné ubytování představuje pro společnost daňový výdaj. Jelikož se jedná o nepeněžitý benefit a společnost toto ubytování platí pronajímateli, jedná se také pro zaměstnance o příjem osvobozený od daně z příjmu ze závislé činnosti do limitu 3500 Kč za měsíc. Poskytování tohoto benefitu je zakotveno v kolektivní smlouvě.

### **Třináctý plat**

Třináctou mzda se vyplácí na základě hospodářského výsledku společnosti. Pokud má dobré hospodářské výsledky, vyplácí dvě zálohy 13. mzdy. Jednu zaměstnanci dostávají ke mzdě v květnu a druhou v listopadu. Zbytek této 13. mzdy dostávají zaměstnanci následně další rok v únoru. Pro výplatu 13. mzdy musí zaměstnanci pracovat ve společnosti po celý kalendářní rok a výplata se netýká členů představenstva, ředitelů úseků a závodů a dalších funkcí, které jsou hodnoceny ročními prémie.

### **Věcné dary a jednorázové odměny**

Zaměstnanci jako odměnu za odpracované roky ve společnosti či za životní jubilea dostávají od společnosti věcné dary a peněžní odměny.

Velikost odměny dle délky pracovního poměru je závislá na délce pracovního poměru. Na první odměnu za délku pracovního poměru má zaměstnanec nárok po dvaceti letech pracovního poměru u zaměstnavatele, po dvaceti letech má nárok na 15 000 Kč. Od této doby každých 5 let zaměstnanec dostává další jednorázovou odměnu za délku pracovního poměru, viz tabulka 5.1.

Pokud se jedná o odměny za životní jubilea a odměnu za odchod do důchodu či invaliditu třetího stupně je hodnota jednorázové nepeněžní odměny buď 2 000 Kč, nebo 3 000 Kč, viz tabulka 5.2. Tento benefit je poskytován na základě kolektivní smlouvy.

Jelikož je tento benefit poskytován na základě kolektivní smlouvy jedná se o daňový náklad, a protože je celková částka za tento benefit do 2000 Kč za rok jedná se i o příjem osvobozený od daně z příjmu ze závislé činnosti.

Tab. 5.1 Odměna dle délky pracovního poměru

Počet let pracovního poměru	Peněžní odměna v Kč
20	15 000 Kč
25	20 000 Kč
30	25 000 Kč
35	25 000 Kč
40	25 000 Kč
45	30 000 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování

Tab. 5.2 Odměna dle Věku zaměstnance

Věk zaměstnance	Nepeněžní dar v hodnotě Kč
40	2 000 Kč
45	2 000 Kč
50	2 000 Kč
55	3 000 Kč
60	3 000 Kč
65	3 000 Kč
70	3 000 Kč
Starobní důchod	2 000 Kč
Invalidita třetího stupně	2 000 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování

### Vstupenky na kulturní nebo sportovní akce

Společnost poskytuje svým zaměstnancům taktéž vstupenky na různorodé kulturní nebo sportovní akce. Jedná se tedy o nepeněžní příspěvek. Zaměstnanci nemají možnosti si nechat proplatit vstupenky na akce podle svého výběru. Můžou využít vstupenek, které jim nabídne zaměstnavatel. Tyto vstupenky jsou poskytovány nepravidelně, záleží především na možnostech společnosti. Vstupenek můžou využít všichni zaměstnanci. Společnost přispívá odborové organizaci finanční dar na financování kulturních, sportovních a tělovýchovných akcí. Odborová organizace poskytuje tento benefit i nečlenům odborové organizace.

### Právní, daňová podpora

Právní a daňová podpora je určená pro všechny zaměstnance. Zaměstnanci této podpory mohou využít jak u externí firmy, která je předem domluvená se zaměstnavatelem nebo přímo u svého zaměstnavatele. Toto poradenství je zaměstnancům poskytováno bezplatně. Pokud probíhá

poradenství u externí firmy, zaměstnavatel za toto poradenství zaplatí. Zaměstnanec se na této platbě taktéž finančně nepodílí.

## 5.2 Dotazníkové zkoumání zaměstnaneckých benefitů

Při dotazníkovém zkoumání zaměstnaneckých výhod bylo celkově vyhodnoceno 202 dotazníků. Dotazníky byly rozeslány do všech podniků patřící pod společnost Wienerberger cihlářský průmysl, a.s., pomocí e-mailové komunikace a následně je distribuovali zaměstnanci účetního oddělení v jednotlivých podnicích. Zpětně od podniků byly poslány jak e-mailem, tak poštou do podniku Tondach Česká republika, s.r.o., kde byli dotazníky vyhodnoceny.

Celkově bylo ve společnosti Wienerberger cihlářský průmysl, a.s. rozdáno 380 dotazníků, vráceno a vyplněno bylo 202 dotazníků. Zaměstnanci tedy vyplnili 53% rozdaných dotazníků. Tento poměr byl způsoben především menší ochotou vyplňovat dotazníky od zaměstnanců na dělnických pozicích.

### 5.2.1 Sociodemografické údaje

Respondenti byli identifikováni pomocí sociodemografických otázek. Při volbě sociodemografických otázek byl brán zřetel na volby otázek důvodu anonymity respondentů. Kvůli anonymitě byly vybrány otázky, pomocí kterých nemůže být zjištěno jaký zaměstnanec, jaký dotazník vyplňoval. Sociodemografické otázky se týkaly pohlaví, věku, doby pracovního poměru a pracovní pozice ve společnosti.

Z hlediska pohlaví dotazník vyplnilo 135 mužů a 60 žen. Tento nepoměr je tvořen především množstvím mužů na dělnických pozicích, kde jich pracuje mnohem více než žen. Věk respondentů byl v dotazníku rozdělen do několika kategorií. Nejvíce byla zastoupena kategorie 41 až 50 let, patřilo do ní 66 zaměstnanců. Naopak nejméně bylo pracovníků ve věku 18 až 30 let a to konkrétně 21 zaměstnanců.

Tab. 5.1 Věk zaměstnanců

Věk zaměstnanců				
Věk	18-30 let	31-40 let	41-50 let	51 a více let
Počet zaměstnanců	21	50	66	59

*Zdroj: Dotazník, vlastní zpracování*

Třetí kategorií byla zvolena délka pracovního poměru ve společnosti. Nejvíce pracovníků pracuje ve společnosti již déle jak 10 let (117 zaměstnanců). Nejméně respondentů pracuje ve společnosti od 2 do 5 let (24 zaměstnanců).

Tab. 5.2 Délka pracovního poměru

<b>Délka pracovního poměru</b>				
<b>Počet let</b>	méně než 2 roky	od 2 do 5 let	od 5 do 10 let	více jak 10 let
<b>Počet zaměstnanců</b>	26	24	29	117

*Zdroj: Dotazník, vlastní zpracování*

Poslední sociodemografickou otázkou byla zjišťována pracovní pozice ve společnosti. Pracovní pozice byly rozděleny do 2 kategorií po domluvě s vedením společnosti. Respondenti vybírali mezi dělnickou pozicí a administrativním pracovníkem. Dotazník vyplnilo 104 dělníků a 98 administrativních pracovníků. Z distribuce dotazníků šlo pozorovat menší zájem o vyplňování od pracovníků pracujících na dělnických pozicích. Jako důvod často uváděli nezájem o zaměstnanecké benefity, či přímo nezájem o jakékoliv vyplňování dotazníků.

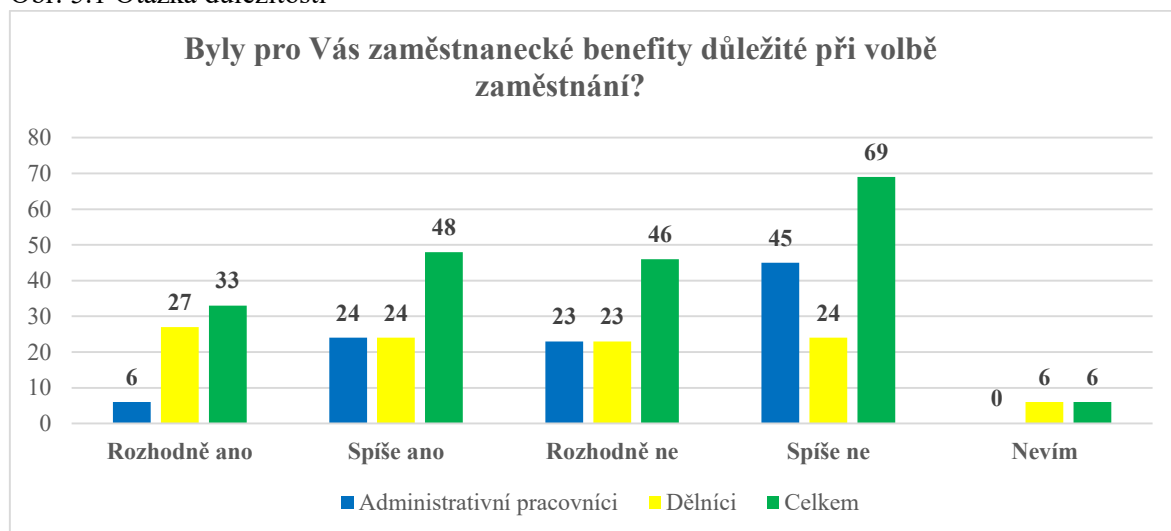
### 5.2.2 Analýza systému zaměstnaneckých benefitů

Pro potřeby analýzy zaměstnaneckých benefitů ve společnosti Wienerberger cihlářský průmysl, a.s. bylo zvoleno 10 otázek týkajících se systému zaměstnaneckých benefitů ve společnosti. Otázky se týkaly jak obecně postojů zaměstnanců k zaměstnaneckým benefitům, tak názorů zaměstnanců k současnému systému zaměstnaneckých benefitů. Zaměstnanci měli také možnost v otevřené otázce vyjádřit přesný důvod nespokojenosti a v neposlední řadě vybrat 3 zaměstnanecké benefity, o které by měli zájem. Ke grafickému znázornění bylo vybráno rozdělení zaměstnanců na administrativní pracovníky a dělníky. Toto rozdělení bylo vybráno dle vyznačených největších rozdílů u odpovědí. Kromě tohoto rozdělení bude zmiňováno i rozdělení dle dalších sociodemografických údajů dle přílohy 3 bakalářské práce.

#### **Byly pro Vás zaměstnanecké benefity důležité při volbě zaměstnání?**

Zaměstnanci nejčastěji odpovídali, že zaměstnanecké benefity spíše nebyli důležité při volbě zaměstnání (69 zaměstnanců). V průběhu dotazování byl pozorován rozdíl mezi odpověďmi pracovníků na dělnických a administrativních pozicích. Pracovníci na dělnických pozicích nejčastěji uváděli, že zaměstnanecké benefity byly pro ně rozhodně důležité při volbě zaměstnání, pro administrativní pracovníky již tolik důležité nebyli. U dělnických pozic lze, ovšem vidět velká rozdílnost v odpovědích kdy všechny 4 odpovědi, kromě nevím, získali skoro stejný počet odpovědí. Dále šel pozorovat rozdíl mezi odpověďmi mužů a žen, který je také úzce spojen s rozdělením na administrativní pracovníky a dělníky, jelikož dělnické pozice ve společnosti více zastávají muži a administrativní pozice ženy, 45% z dotazovaných mužů uvedlo, že pro ně zaměstnanecké benefity byly rozhodně nebo spíše důležité při volbě zaměstnání, ale ovšem pouze 30% žen uvedlo tuto odpověď.

Obr. 5.1 Otázka důležitosti

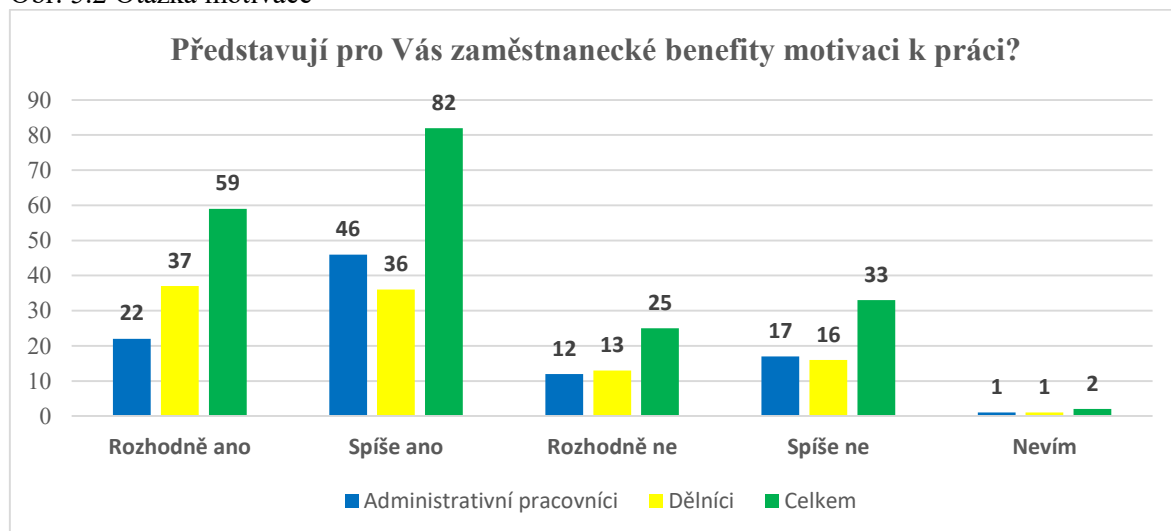


Zdroj: Dotazník, vlastní zpracování

### **Představují pro Vás zaměstnanecké benefity motivaci k lepším výkonům v práci?**

Z dotazování lze odvodit, že zaměstnanecké benefity spíše jsou pro zaměstnance motivací k práci (82 zaměstnanců). Odpověď spíše ano nebo jednoznačně ano vybralo 141 zaměstnanců. Jediným rozdílem mezi dělníky a administrativními pracovníky je velikost motivace. Dělníci nejčastěji uvedli, že zaměstnanecké benefity je rozhodně motivují. Administrativní pracovníky zaměstnanecké benefity nejčastěji spíše motivují.

Obr. 5.2 Otázka motivace



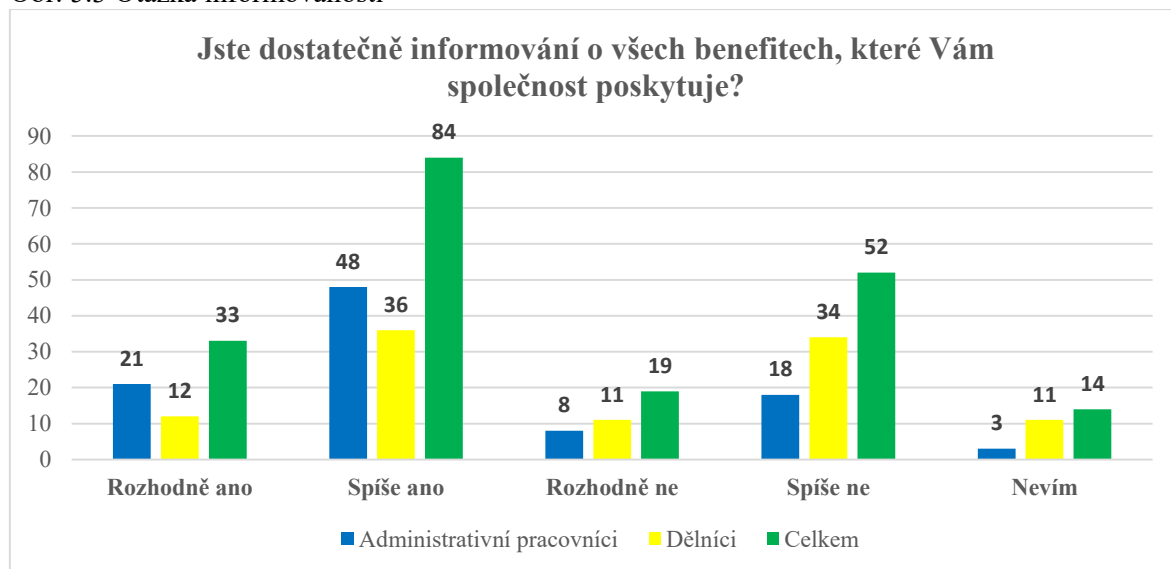
Zdroj: Dotazník, vlastní zpracování

### **Jste dostatečně informováni o všech benefitech, které Vám společnost poskytuje?**

Nejčastější odpovědí respondentů je, že jsou spíše informováni o systému zaměstnaneckých benefitů ve společnosti (84 zaměstnanců). Menší rozdíl lze pozorovat mezi odpověďmi dělníků a administrativních pracovníků. Z dotazníků je vidno, že pracovníci na dělnických pozicích

nejsou tolik informováni o systému zaměstnaneckých benefitů. Odpovědi spíše ano a spíše ne získali skoro stejný počet odpovědí respondentů dělníků. Naopak administrativní pracovníci dle dotazníku jsou mnohem lépe informováni o zaměstnaneckých benefitech. Z celkové tabulky výsledků viz příloha 2, lze také pozorovat, že problém v informovanosti je i u zaměstnanců pracujících v organizaci od 5 do 10 let. 51% z těchto zaměstnanců uvedlo, že spíše nebo rozhodně nejsou dostatečně informováni o zaměstnaneckých benefitech.

Obr. 5.3 Otázka informovanosti



Zdroj: Dotazník, vlastní zpracování

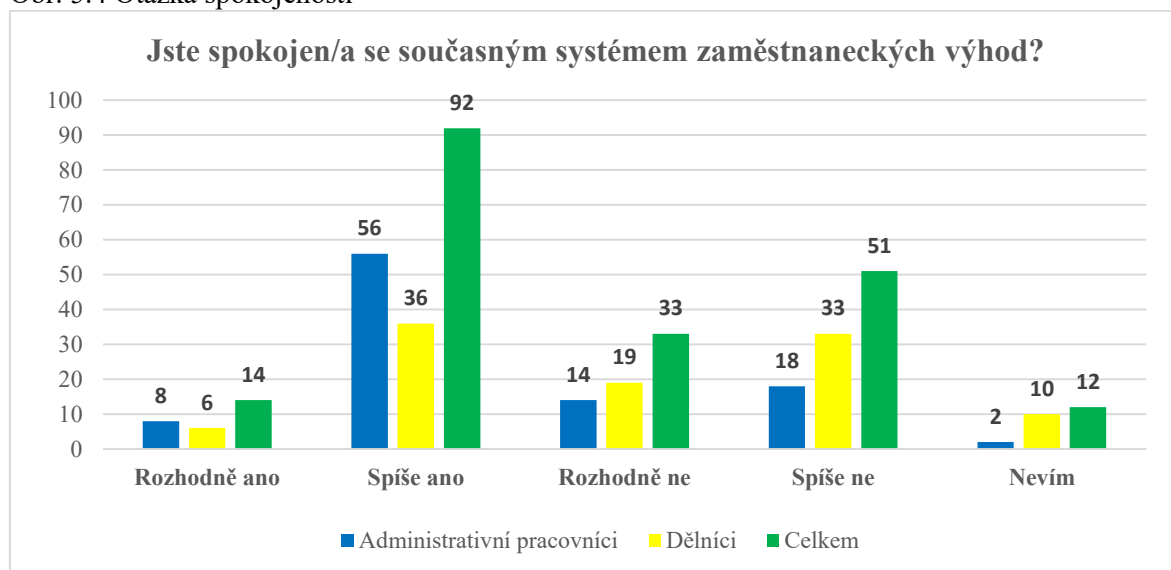
### Jste spokojen/a se současným systémem zaměstnaneckých výhod?

Dle dotazníkového šetření jsou se zaměstnaneckými benefity zaměstnanci celkově spíše spokojeni (92 zaměstnanců). Opět lze pozorovat rozdíl mezi spokojeností administrativních pracovníků a dělníků. Více dělníků spíše není se zaměstnaneckými benefity spokojeno. Dalším zajímavým zjištěním je, že pouze 14 zaměstnanců uvedlo, že jsou se zaměstnaneckými benefity rozhodně spokojeni.

Rozdíl mezi pozitivními a negativními odpovědi nakonec nepředstavuje takový rozdíl, 106 zaměstnanců (52 % respondentů) vyplnilo odpověď rozhodně ano nebo spíše ano a 84 zaměstnanců (41 % respondentů) uvedlo, že jsou se systémem zaměstnaneckých benefitů spíše nespokojeni nebo rozhodně nespokojeni. Mezi zaměstnanci, kteří jsou v organizaci nejdéle (více jak 10 let) 45 % zaměstnanců uvedlo, že se se zaměstnaneckými benefity spíše nebo rozhodně nejsou spokojeni. Téměř každý druhý zaměstnanec tedy uvedl, že se systémem zaměstnaneckých výhod není spokojený.



Obr. 5.4 Otázka spokojenosti

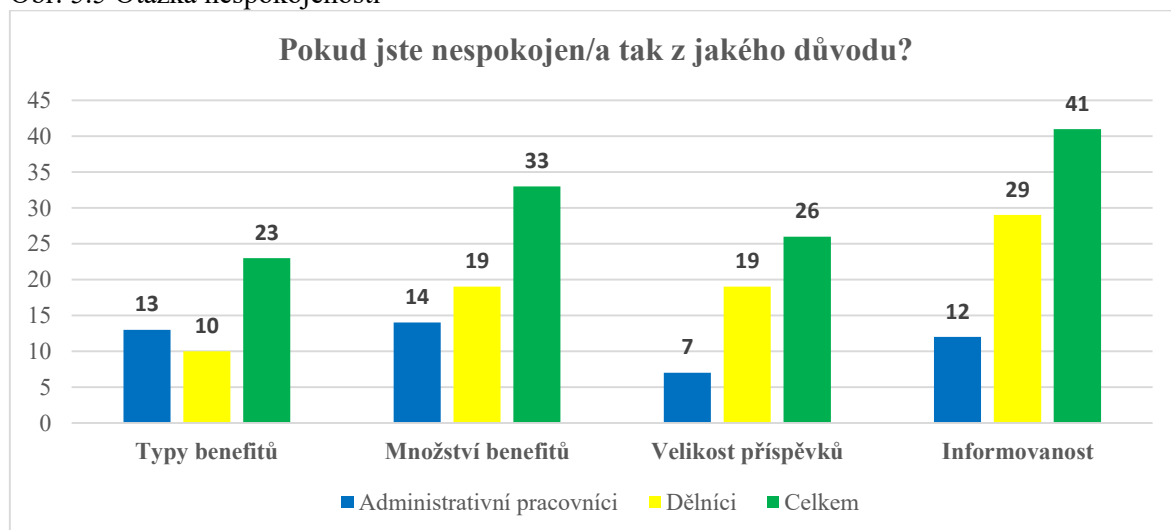


Zdroj: Dotazník, vlastní zpracování

### **Pokud jste nespokojen/a tak z jakého důvodu?**

Pátá otázka byla určena pouze pro zaměstnance, kteří nejsou spokojeni se systémem zaměstnaneckých benefitů. Tito zaměstnanci měli možnost vybrat, proč nejsou se zaměstnaneckými benefity spokojeni nebo napsat vlastní důvod nespokojenosti. Žádný ze zaměstnanců nenapsal vlastní důvod, pouze vybírali z nabízených možností. Celkově nejčastějším důvodem nespokojenosti je nedostatečná informovanost o zaměstnaneckých benefitech ve společnosti, především kvůli zaměstnancům na dělnických pozicích. Pracovníci na dělnických pozicích měli všeobecně více problémů se systémem zaměstnaneckých benefitů.

Obr. 5.5 Otázka nespokojenosti



Zdroj: Dotazník, vlastní zpracování

## **Znamenalo by pro Vás neposkytování zaměstnaneckých benefitů důvod ke změně zaměstnání?**

Tato otázka je silně ovlivněna dobou pracovního poměru zaměstnanců ve společnosti, 117 z respondentů ve společnosti pracuje již přes 10 let, dá se tedy očekávat větší loajalita zaměstnanců. Nejčastěji zaměstnanci uvedli, že neposkytování zaměstnaneckých benefitů by pro ně spíše neznamenal důvod ke změně zaměstnání.

Z dotazníku lze pozorovat, že spíše pracovníci na dělnických pozicích by uvažovali o změně zaměstnání při neposkytování zaměstnaneckých benefitů. Z výsledků dle příloha 2 je možno také uvést, že 44% pracovníků ve věku 31 až 40 let uvedlo, že neposkytování zaměstnaneckých benefitů by pro ně rozhodně nebo spíše znamenalo důvod ke změně zaměstnání.

Otázka 5.6 Otázka na změnu zaměstnání



*Zdroj: Dotazník, vlastní zpracování*

## **Otázky na důležitost zaměstnaneckých benefitů a spokojenost zaměstnanců se zaměstnaneckými benefity. Popřípadě důvod nespokojenosti se zaměstnaneckým benefitem**

V otázce sedm a osm byli zaměstnanci dotazováni na důležitost jednotlivých zaměstnaneckých benefitů a spokojenost s nimi. Pokud s nějakým druhem zaměstnaneckých benefitů nebyli spokojeni, mohli v otázce devět, vyjádřit důvod, proč nejsou spokojeni. Tyto otázky budou analyzovány společně, protože je mezi nimi velká provázanost. Konkrétně se jednalo o následující benefity:

### **Právní podpora**

Dle důležitosti zaměstnanci nevěděli co si o tomhle benefitu mají myslet, především kvůli neznalosti a slabé informovanosti o benefitu,. Nejčastěji tedy u důležitosti zaměstnaneckého

benefitů odpovídali, že neví jak je pro ně právní podpora důležitá. Ovšem 73 zaměstnanců napsalo, že je pro ně právní podpora rozhodně důležitá nebo spíše důležitá. 95 zaměstnanců dále uvedlo, že tento zaměstnanecký benefit nevyužívá a 58 zaměstnanců uvedlo, že má k tomuto benefitu neutrální vztah. 12 zaměstnanců jako důvod nespokojenosti, či nevyužívání uvedlo, že tento benefit není nebo o něm nejsou informováni.

Pro zlepšení funkčnosti tohoto benefitu by bylo potřeba zaměstnance o právní podpoře zaměstnanců více informovat.

### **Vstupenky**

Více než polovina z respondentů uvedla, že neví jak jsou pro ně vstupenky důležité nebo k nim mají neutrální vztah. Jako velmi či spíše důležitý tento benefit považuje 51 respondentů. Spokojenost s tímto benefitem uvedlo ovšem pouze 22 zaměstnanců, nespokojeno je 27 zaměstnanců. 91 zaměstnanců uvedlo, že to tento benefit vůbec nevyužívá. 39 zaměstnanců jako důvod nespokojenosti či nevyužívání uvedlo, že tento benefit není společností vůbec poskytován.

Z dotazníkové analýzy lze vypožorovat, že tento benefit ve společnosti nefunguje a vstupenky se k zaměstnancům nedostávají a to buď díky špatné informovanosti o tomto benefitu, nebo kvůli malé nabídce vstupenek na kulturní nebo sportovní akce v průběhu roku.

### **Věcné dary**

Věcné dary považuje 78 zaměstnanců za velmi či spíše důležité, ale pouze 31 zaměstnanců je s tímto zaměstnaneckým benefitem velmi či spíše spokojeno. 41 zaměstnanců je s tímto benefitem velmi či spíše nespokojeno a jako důvod uvedlo 20 zaměstnanců, že tento benefit ve společnosti vůbec neexistuje. 13 zaměstnanců napsalo, že velikost těchto věcných odměn je nedostačující a jejich četnost je velmi malá.

Společnost by měla popřemýšlet nad velikostí a intenzitou vyplácení věcných darů a jednorázových odměn. Dle porovnání důležitosti a spokojenosti zaměstnanců s tímto benefitem, lze konstatovat, že zaměstnanci s tímto benefitem nejsou spokojeni.

### **Ubytování pro vzdálené zaměstnance**

112 zaměstnanců napsalo, že neví jak je pro ně tento benefit důležitý. Vzhledem k tomu, že většina zaměstnanců tento benefit nevyužívá (131 zaměstnanců) se to i dá pochopit. Konkrétně pouze 16 zaměstnanců je s tímto benefitem velmi či spíše spokojeno.

Ovšem v dnešní době kdy je nízká nezaměstnanost a zaměstnavatelé se předhánějí v tom jak získat kvalitní pracovníky, může tento zaměstnanecký benefit znamenat velkou příležitost jak získat kvalitní pracovníky i z větších vzdáleností od společnosti.

### **Zdravotní prohlídky**

94 zaměstnanců uvedlo, že zdravotní prohlídky jsou pro ně velmi či spíše důležité, pro 27 zaměstnanců tento benefit není velmi či spíše důležitý. Velmi či spíše spokojeno je 67 zaměstnanců, 81 zaměstnanců má k tomuto zaměstnaneckému benefitu neutrální vztah. 19 zaměstnanců je nespokojeno a jako důvod nespokojenosti 15 z nich uvedlo, že žádné zdravotní prohlídky neprobíhají. Nejčastěji jsou nespokojeni pracovníci pracující ve firmě více jak 10 let konkrétně 11.

Důvod můžeme opět hledat ve špatné informovanosti zaměstnanců, či nízké opakovatelnosti zdravotních prohlídek. Nedá se ovšem říci, že by zaměstnanci hromadně s tímto benefitem byli nespokojeni.

### **Teambuildingy**

Teambuildingy považuje za spíše či velmi důležité pouze 69 zaměstnanců, 68 zaměstnanců má k tomuto benefitu neutrální vztah. Z toho ovšem 78 zaměstnanců je s tímto benefitem velmi či spíše spokojeni a pouze 21 zaměstnanců je velmi či spíše nespokojena. Z toho pouze 3 zaměstnanci uvedli důvod nespokojenosti a to, že těchto večírků společnost zprostředkovává málo. Vzhledem k důležitosti a spokojenosti může společnost považovat tento zaměstnanecký benefit za zdařilý bez potřeby změny, pro zaměstnance sice tento benefit není tolik důležitý, ale většina je s ním spokojena.

### **Vzdělávání**

Vzdělávání představuje pro více jak polovinu zaměstnanců (117 zaměstnanců) velmi nebo spíše důležitý zaměstnanecký benefit. Ovšem pouze 55 zaměstnanců je s tímto benefitem spokojeno. 42 zaměstnanců tento benefit nevyužívá a 57 k němu má neutrální vztah z pohledu spokojenosti. 33 zaměstnanců uvedlo, že se vzděláním se ve společnosti nesetkali. A 15 administrativních zaměstnanců napsalo, že by mělo zájem o vzdělávání ve formě cizího jazyka. Společnost vzdělávání cizích jazyků již nabízí administrativním zaměstnancům. Jedním z problému tohoto benefitu je tedy nízká informovanost o benefitu, společnost by měla své zaměstnance lépe informovat o benefitu, aby jej měli možnost využívat. Zároveň lze

z dotazníku pozorovat zájem o vzdělávání i od dělnických pracovníků, společnost by se měla pokusit v rámci vzdělávání vymyslet a podporovat odborné vzdělávání i těchto pracovníků.

### **Nápoje na pracovišti**

Nápoje na pracovišti má 105 zaměstnanců za velmi důležité nebo spíše důležité a zároveň je s tímto benefitem 88 zaměstnanců velmi či spíše spokojeno. V otázce devět bylo možné pozorovat rozdíl mezi preferencemi zaměstnanců na administrativních pozicích a na dělnických pozicích velmi či spíše nespokojeno bylo 14 administrativních pracovníků a 18 dělníků. 5 zaměstnanců pracujících na administrativních pozicích uvedlo jako důvod nespokojenosti, že by si představovali větší možnost volby. Naopak 13 zaměstnanců pracujících na dělnické pozici nebyli spokojeni s kvalitou nabízených nápojů na pracovišti vody.

Při zhodnocení tohoto benefitu se nedá očekávat větší výběr nabízených nápojů, administrativní pracovníci již získávají určitý nadstandard oproti dělnickým pozicím ve formě čaje a kávy. U vody nabízené dělnickým pracovníkům je potřeba pravidelně kontrolovat kvalitu vody, aby zaměstnanci neměli důvod si stěžovat kvůli nízké kvalitě.

### **Slevy na výrobky**

Nejvíce respondentů uvedlo, že ke slevám na výrobky mají neutrální vztah nebo neví, co si o nich mají myslet, konkrétně 90 respondentů. Pro 77 respondentů jsou slevy na výrobky velmi či spíše důležité a pro 32 zaměstnanců tento benefit není velmi či spíše důležitý. Za důležitý tento benefit považují především muži (54 zaměstnanců) a pracovníci pracující ve společnosti 2 až 5 let (56 % dotazovaných dle tohoto kritéria).

Spokojenost s tímto benefitem uvedlo 49 zaměstnanců, 60 zaměstnanců tento benefit nevyužívá a 30 zaměstnanců spokojeno není. Ostatní zaměstnanci mají k tomuto benefitu neutrální vztah. 24 zaměstnanců uvedlo, že sleva na výrobky je malá a několik z nich uvedlo, že cena po slevě odpovídá ceně některých obchodníků. Při porovnání důležitosti a spokojenosti se zaměstnaneckým benefitem, lze pozorovat rozdíl, kdy 77 zaměstnanců považuje tento benefit za důležitý, ale jenom 49 z nich je s tímto benefitem spokojeno. Tento rozdíl může být způsobený tím, že 60 zaměstnanců slevy na výrobky vůbec nevyužívají.

Nedá se očekávat, že by zaměstnanci pravidelně tento benefit využívali, ve většině případů slevy na výrobky využijí pouze párkrát za život při stavbě nebo opravě domu či zahrady. Při poskytování tohoto benefitu je důležité, aby si společnost hlídala konkurenční ceny obchodníků a nabízela doopravdy levnější výrobky pro své zaměstnance.

### **13. plat**

13. plat považuje 170 zaměstnanců za spíše důležitý či velmi důležitý. Pouze 3 zaměstnanci uvedli, že 13. plat pro ně důležitý není. Z hlediska spokojenosti je s tímto benefitem velmi či spíše spokojeno 130 zaměstnanců. Jde tedy pozorovat rozdíl 40 zaměstnanců, pro které je tento benefit důležitý, ale nejsou s ním spokojeni nebo mají k němu neutrální vztah. Konkrétně 31 zaměstnanců vyplnilo, že s tímto benefitem jsou velmi nespokojeni nebo spíše nespokojeni z toho bylo 24 pracovníků na administrativní pozici a 7 dělníků.

Jako hlavní důvod nespokojenosti uvedlo 18 zaměstnanců výši tohoto 13. platu a způsob vyplácení. 9 administrativních pracovníků uvedlo, že 13. plat vůbec nedostávají, jedná se o pracovníky pracující jako obchodní zástupci společnosti, kteří odměny získávají dle prodaného množství a ztrácejí nárok na 13. plat. Tento benefit může společnost ze strany zaměstnanců dle výsledků dotazníku považovat za velice důležitý, kvůli viditelným rozdílům v důležitosti a spokojenosti by se měla zamyslet, jestli nezměnit způsob vyplácení tohoto benefitu.

### **Dovolená nad rámec zákona**

Dovolenou nad rámec zákona považuje 176 respondentů za velmi či spíše důležitou a z toho 159 zaměstnanců je s tímto zaměstnaneckým i velmi nebo spíše spokojeno. Nejčastěji si zaměstnanci u tohoto benefitu v otázce 9 stěžovali na krátkou dobu dovolené nad rámec zákona, konkrétně 11 respondentů napsalo tuto odpověď do dotazníku. Velká většina zaměstnanců je ovšem s tímto benefitem spokojena i přes jeho velkou důležitost pro zaměstnance.

### **Příspěvek na doplňkové penzijní připojištění**

160 zaměstnanců považuje příspěvek na doplňkové penzijní připojištění za velmi či spíše důležitý. Jenom 7 zaměstnanců uvedlo, že příspěvek na doplňkové penzijní připojištění je pro ně velmi či spíše nedůležitý a 5 z těchto zaměstnanců bylo ve věku 18-30 let.

Důležitosti víceméně odpovídá i spokojenost zaměstnanců s tímto benefitem, dokonce 161 zaměstnanců vyplnilo, že jsou velmi nebo spíše spokojeni. 4 zaměstnanci nejsou s tímto benefitem spokojeni a 7 zaměstnanců v otázce 9 vyplnilo, že by si představovali větší příspěvek na penzijní připojištění než je ten stávající. Z těchto výsledků je patrné, že je tento zaměstnanecký benefit ve společnosti dobře nastaven.

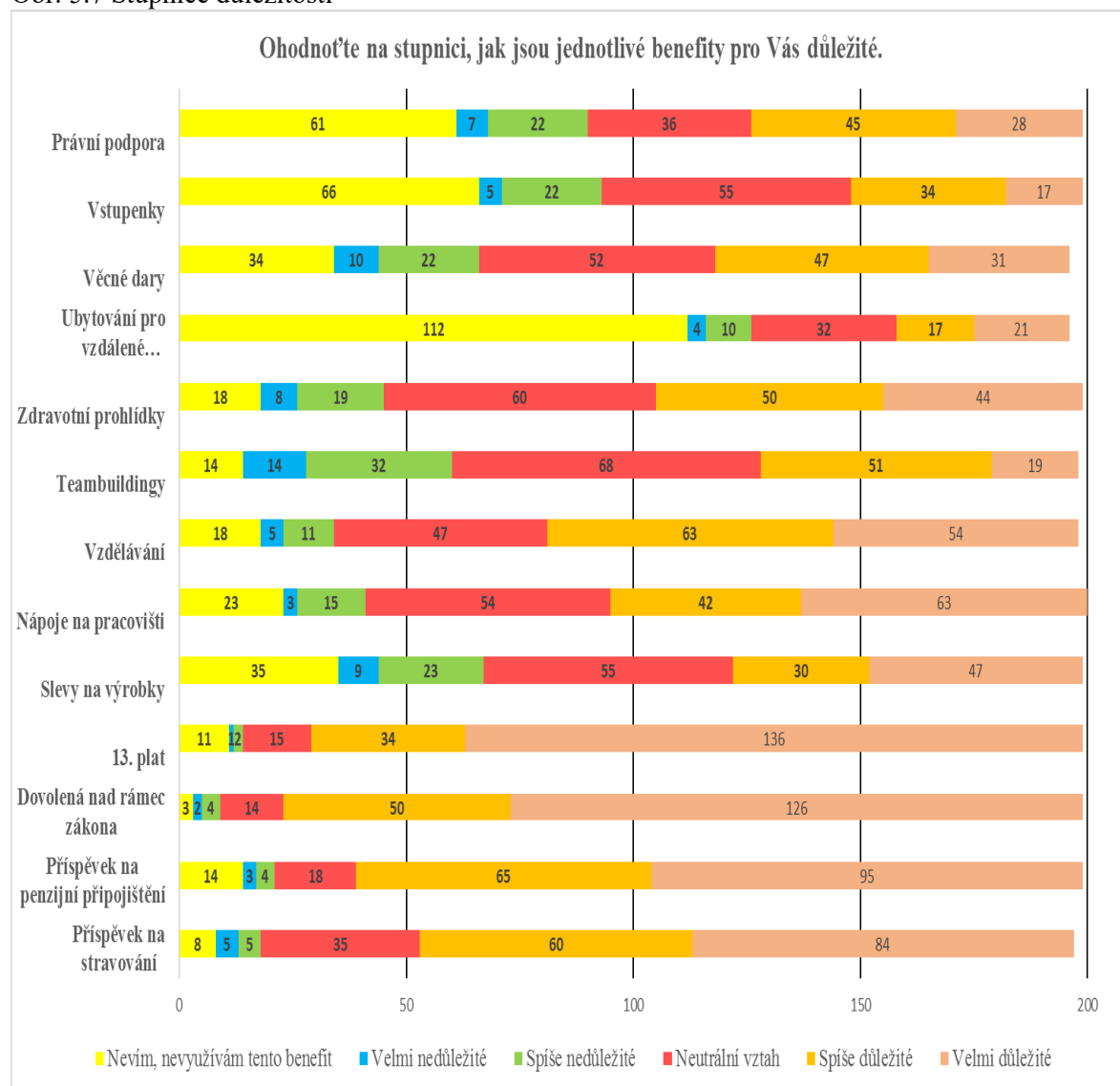
### **Příspěvek na stravování**

Příspěvek na stravování podle dotazování představuje pro zaměstnance společnosti Wienerberger cihlářský průmysl, a. s. důležitou část zaměstnaneckých benefitů. 84 respondentů

uvedlo, že tento benefit je pro ně velmi důležitý a 60 respondentů mají tento zaměstnanecký benefit za spíše důležitý. Pouze 10 respondentů uvedlo, že příspěvek na stravování pro ně je velmi nebo spíše nedůležitý Spokojenost zaměstnanců s tímto benefitem by měla představovat jednu z priorit politiky zaměstnaneckých benefitů, vzhledem k zájmům pracovníků.

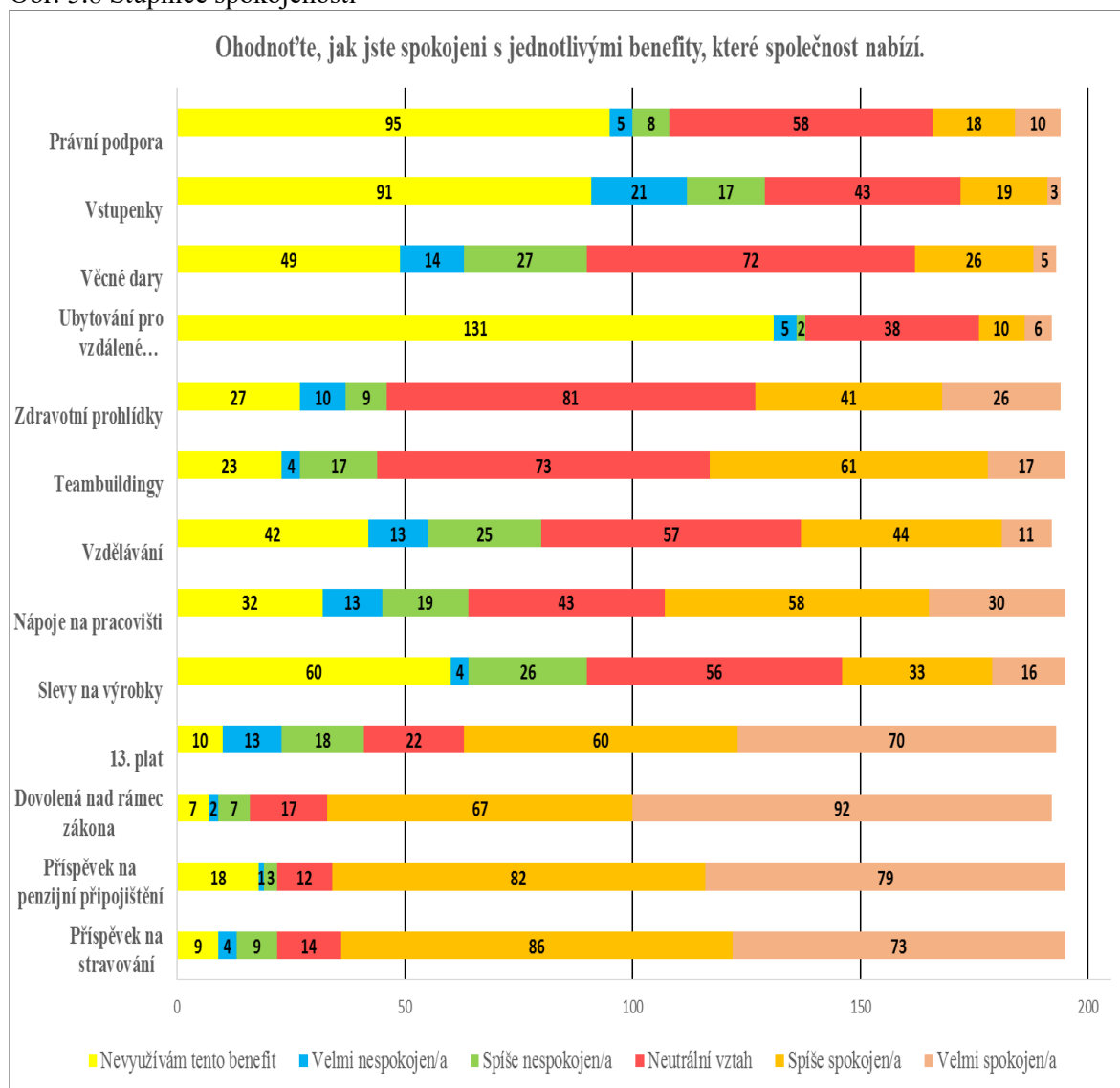
Z dotazníku bylo patrné, že 73 pracovníků je s tímto benefitem velmi spokojeno a 86 pracovníků spíše spokojeno. 13 zaměstnanců s příspěvkem na stravování není spokojeno, z toho 10 zaměstnanců uvedlo, že je to především kvůli formě příspěvky. Jednalo se zaměstnance v podnicích nabízející příspěvek na stravování v podobě firemního stravování, tito pracovníci by preferovali spíše stravenky. Jelikož se jedná pouze o 6% ze všech respondentů, může firma brát tento příspěvek jako dobře nastavený.

Obr. 5.7 Stupnice důležitosti



Zdroj: Dotazník, vlastní zpracování

Obr. 5.8 Stupnice spokojenosti



Zdroj: Dotazník, vlastní zpracování

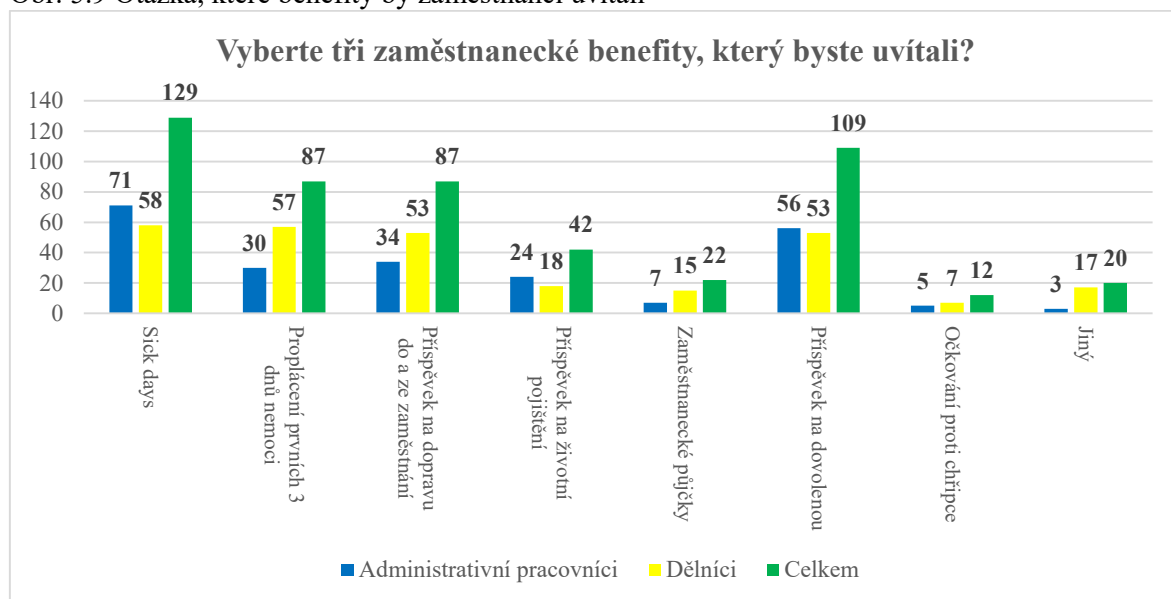
### Vyberte 3 zaměstnanecké benefity, které byste uvítali?

V otázce deset mohli respondenti vybrat 3 zaměstnanecké benefity, které by uvítali zavést ve společnosti. Nejčastější volbou zaměstnanců se stal zaměstnanecký benefit sick days se 129 odpověďmi. Druhý největší počet odpovědí získal příspěvek na dovolenou a na třetím místě se stejným počtem odpovědí se umístil příspěvek na dopravu do a ze zaměstnání a proplácení prvních 3 dnů nemoci.

Administrativní pracovníci nejčastěji vybírali sick days a poté příspěvek na dovolenou, ostatní možnosti dostali již méně odpovědí. Pracovníci na dělnických pozicích měli odpovědi rozděleny na více možností. Příspěvek na dovolenou, příspěvek na dopravu do a ze zaměstnání, proplácení prvních 3 dnů nemoci a sick days měli skoro stejný počet odpovědí.



Obr. 5.9 Otázka, které benefity by zaměstnanci uvítali



Zdroj: Dotazník, vlastní zpracování

### 5.2.3 Shrnutí

Při analýze zaměstnaneckých benefitů společnosti byly zjištěny jak silné stránky, tak stránky slabší, na které by se měla společnost zaměřit. V průběhu dotazování šlo také pozorovat menší zájem o vyplňování dotazníků od pracovníků na dělnických pozicích.

Z dotazníkového šetření byly patrné rozdílné preference pracovníků pracujících na dělnické pozici a administrativních pracovníků. Již u první otázky dělníci nejčastěji uvedli, že zaměstnanecké benefity pro ně rozhodně byly důležité při volbě zaměstnání, naopak pro administrativní pracovníky spíše nebyly důležité. Z dotazníku je dále patrné, že zaměstnanecké benefity představují pro zaměstnance motivaci k práci.

Z hlediska informovanosti zaměstnanců o zaměstnaneckých benefitech lze pozorovat, že jsou zaměstnanci spíše informováni o zaměstnaneckých benefitech, ovšem u dělníků jde hovořit o horší informovanosti než u administrativních pracovníků.

Při otázce na spokojenost zaměstnanců se systémem zaměstnaneckých benefitů nejčastěji zaměstnanci uvedli, že jsou spíše spokojeni. Rozdíl mezi pozitivními odpověďmi a negativními již ovšem nebyl tak patrný. Jako nejčastější důvod nespokojenosti zaměstnanci uváděli špatnou informovanost a množství poskytovaných benefitů.

Jak již bylo zmíněno výše tak při volbě zaměstnání dávají větší důraz na systém zaměstnaneckých benefitů pracovníci na dělnických pozicích. Tento fakt se odráží i v další

otázce kdy spíše pro zaměstnance na dělnických pozicích by znamenalo neposkytnutí zaměstnaneckých benefitů důvod ke změně zaměstnání.

Při porovnání důležitosti zaměstnaneckých benefitů se spokojeností s jednotlivými zaměstnaneckými benefity bylo zjištěno, že s mnohými zaměstnaneckými benefity jsou zaměstnanci spokojeni například příspěvek na stravování, příspěvek na penzijní připojištění. S některými benefity ovšem již tak spokojení nejsou, i když jsou pro ně důležité například věcné dary a vstupenky na kulturní akce. Tyto problémy byly způsobené jak špatnou informovaností o zaměstnaneckém benefitu i s tím, že zaměstnancům způsob poskytování nevyhovoval.

Jako nejčastější benefit, který by zaměstnanci uvítali, uvedli zaměstnaneckých benefit sick days. Jako druhý nejčastější požadovaný benefit uvedli příspěvek na dovolenou.

## 6. Návrhy a doporučení

Tato část bakalářské práce bude věnována souhrnnému zhodnocení systému zaměstnaneckých výhod ve společnosti Wienerberger cihlářský průmysl, a.s., dále návrhům a doporučením na vylepšení.

V průběhu dotazování bylo zjištěno několik důvodů proč se systémem zaměstnaneckých benefitů zaměstnanci nejsou více spokojeni. Jedním z důvodů je špatná informovanost o zaměstnaneckých benefitech, především u pracovníků na dělnických pozicích. Informovanost by se dala zlepšit několika způsoby, například zavedením pravidelného rozesílání informací zaměstnancům o zaměstnaneckých benefitech na e-mail, například jednou nebo dvakrát za rok. Popřípadě předávat informace tištěnou podobou, společně s předáním výplatní pásky pravidelně aspoň jednou do roka, případně častěji pokud proběhne nějaká změna. Noví pracovníci by také měli dostávat informace o systému zaměstnaneckých benefitů přímo při podepsání pracovní smlouvy, tyto informace by měli obsahovat vypsané zaměstnanecké benefity, na které mají pracovníci nárok a podmínky, které musí splnit pro jejich získání. V současné době zaměstnanci mohou nahlédnout do zaměstnaneckých benefitů v kolektivní smlouvě, ve vnitřní síti společnosti intranetu a na nástěnce u ředitele.

Jako další důvod nespokojenosti uváděli zaměstnanci množství, typy benefitů a velikost příspěvků. Společnost ovšem musí dávat důraz i na náklady spojené s vyplácením benefitů a jejich daňovou uznatelnost. Je potřeba tedy vymyslet kompromis, který bude výhodný pro obě strany. Při analýze jednotlivých benefitů jak z hlediska důležitosti a spokojenosti byly zjištěny zaměstnanecké benefity, které jsou pro zaměstnance důležité a zároveň jsou s nimi spokojeni. Tak zaměstnanecké benefity, se kterými zaměstnanci úplně spokojeni nejsou.

Zaměstnanci jsou především spokojeni se čtyřmi benefity a to s příspěvkem na stravování, příspěvkem na doplňkové penzijní připojištění, dovolenou na rámec zákona a 13. platem. Spokojenost převládá i u dalších pěti benefitů, poskytování teambuildingů, zdravotní prohlídky, nápoje na pracovišti, příspěvek na vzdělávání a slevy na výrobky. U těchto benefitů už se objevovali nějaké námitky. Společnost by měla přidat důraz na kvalitu nápojů na pracovišti u pracovníků na dělnické pozici, 13 zaměstnanců uvedlo, že kvalita vody není vyhovující. U poskytování zdravotních prohlídek se vyskytly stížnosti na to, že neprobíhají. Tento problém by měla vyřešit lepší informovanost zaměstnanců o zaměstnaneckých benefitech, popřípadě zprostředkovat pravidelnější prohlídky než jednou za 5 let. Příspěvek na vzdělávání je ve společnosti dle zaměstnanců složité získat, hlavním problémem je nízká informovanost

administrativních pracovníků, kteří mají nárok na vzdělávání ve formě cizího jazyku. Do budoucna by si společnost měla dát za cíl zprostředkovávat i vzdělávání pro pracovníky na dělnických pozicích, kteří mají o vzdělávání také zájem.

U slev na výrobky měli zaměstnanci především problém s nízkou slevou a možností od obchodníků dostat podobné ceny jako od zaměstnavatele. Společnost by měla dát možnost zaměstnancům, aby při podobné situaci zaměstnanec mohl společnost informovat o této ceně od obchodníka a nabídnout mu cenu lepší než za jakou cenu běžně prodává obchodník.

Nejvíce nespokojeni nebo neutrální vztah měli zaměstnanci se zaměstnaneckými benefity ve formě jednorázových odměn a věcných darů, poskytování vstupenek na kulturní a sportovní akce a právní podporou. U jednorázových odměn a darů by společnost vzhledem k částečné nespokojenosti mohla uvažovat o dřívějším poskytování tohoto benefitu než až po 20 letech práce v organizaci.

U vstupenek na kulturní a sportovní akce byli zaměstnanci především nespokojeni s tím, že o tomto benefitu ani nevědí. Zaměstnavatel by zaměstnance měl lépe informovat o tomto benefitu, pokud tento benefit ovšem využívá málo, měl by uvažovat o alternativním řešení či úplném vynechání benefitu. Alternativním řešením může být domluvení spolupráce s podniky nabízející sportovní či kulturní vyžití v okolí podniku a nabídnout zaměstnancům možnosti jak tento benefit využít či využití poukázek pro volný čas. Například pro podnik Tondach Česká republika, s.r.o. působící v Hranicích, připadají v možnost spolupráce se společnostmi zprostředkovávající sportovní a regenerační vyžití jako plovárna Hranice, Multifunkční sportovní centrum Naparia, masáže Hranice, Lázně Teplice nad Bečvou popřípadě s tenisovým klubem Hranice. Při využití spolupráce se společností Sodexo by organizace ušetřila náklady spojené s domlouváním spolupráce s podniky v okolí organizace a nabídla by zaměstnancům ještě větší možnosti jak tento benefit využívat. V úvahu připadá několik poukázek využitelných pro zaměstnance, viz příloha 3. Tyto poukázky mohou zaměstnanci využít jak na kulturu, cestování, sport, vzdělávání, odpočinek atd. Je jen na zaměstnavateli jaké poukázky a na jakou činnost by chtěl poskytovat a především je na každém zaměstnanci jak by tyto poukázky chtěl využít a jakých aktivit by se chtěl účastnit. Z pohledu zaměstnavatele se nejedná u těchto poukázek o daňově uznatelný náklad, ale pro zaměstnance se jedná příjem osvobozený od daně z příjmu až do částky 20 000 Kč za kalendářní rok. Zaměstnanci by jednou za rok dostali určité množství poukázek, které mohou v průběhu roku použít a záleželo by pouze na nich, jak tyto poukázky pro volný čas využijí. Při použití poukázek v celkové hodnotě 3 000 Kč za rok, a pokud by se tento benefit poskytl všem 883 zaměstnancům, byli by náklady společnosti za tento

benefit 2 649 000 Kč plus 5% poplatek za zprostředkování poukázky činící 132 450 Kč + DPH a náklady za dopravu stravenek do společnosti v hodnotě 500 Kč + DPH, ovšem již by společnost nemusela poskytovat odborové organizaci příspěvek na kulturní a sportovní akce. Společnost tedy musí zvážit, jestli je v jejich schopnosti tento benefit zefektivnit nebo ho ze seznamu benefitů, který poskytuje vynechat. Určitě by došlo ke zvýšení spokojenosti s tímto benefitem oproti současnému stavu, kdy zaměstnanci neví, na co mají nárok a pravidelně jim vstupenky ani nejsou poskytovány. Se zaměstnaneckým benefitem v podobě právní podpory měli zaměstnanci především problém s tím, že o tomto benefitu nejsou informováni, tento problém by měla vyřešit lepší informovat zaměstnanců o zaměstnaneckých benefitech.

Přechodné ubytování poskytované pro zaměstnance z větší vzdálenosti od firmy v momentální situaci nevyužívá mnoho zaměstnanců, pouze 16 zaměstnanců uvedlo, že je s tímto benefitem spokojeno. Tato nízká spokojenost je způsobena tím, že je benefit poskytován pouze úzkému okruhu zaměstnanců, kteří se kvůli práci stěhují do blízkosti podniku. Nedá se tedy očekávat, že by spokojenost byla větší v rámci všech zaměstnanců. Společnost by měla dále poskytovat tento benefit vzhledem k tomu, aby do svých podniků mohla přilákat dostatečně kvalifikované a schopné pracovníky i z větších vzdáleností od společnosti.

Zaměstnanci dále dostali možnost vybrat 3 zaměstnanecké benefity, které by chtěli zavést ve společnosti. Nejvíce odpovědí získali čtyři zaměstnanecké benefity sick days, proplácení prvních 3 dnů nemoci, příspěvek na dovolenou a proplácení dopravy do a ze zaměstnání.

Nejvíce si zaměstnanci žádali zaměstnanecké benefit sick days. Zavedením sick days může společnost Wienerberger cihlářský průmysl, a.s. dosáhnout více motivovaných a loajálních zaměstnanců, díky tomu, že zaměstnanci pomůže vyřešit krátkodobý zdravotní problém bez nutnosti návštěvy lékaře. Poskytování sick days by mělo vyřešit krátkodobou nemocnost zaměstnanců, kteří dostanou pár dní placené pracovního volna k zotavení. Při poskytování sick days by ovšem společnost měla postupovat podle jistých pravidel, aby bylo poskytování efektivní. Společnost musí jasně stanovit pravidla, při jakých může zaměstnanec o sick days žádat a na kolik dnů v průběhu kalendářního roku má zaměstnanec nárok, při konzultaci s ředitelem Centra sdílených služeb byli navrženy 3 dny v průběhu kalendářního roku. Společnost musí dále určit výši mzdy, která zaměstnanci náleží během sick days, společnost by si při určení zaměstnanců, kteří mají na tento zaměstnanecký benefit nárok měla dát pozor na postih z důvodu diskriminace a nerovného zacházení. Společnost jej může poskytnout jak všem zaměstnancům, pracovním skupinám, provozům dle pracovní doby a provozu. U zaměstnanců musí dále určit, jestli tento zaměstnanecký benefit mohou využívat pouze zaměstnanci pracující

dle pracovní smlouvy nebo i zaměstnancům pracující na základě dohody o pracovním poměru či dohodě o provedení činnosti. Zaměstnanecký benefit ve formě sick days musí být uveden v kolektivní smlouvě, popřípadě stanoven vnitřním předpisem společnosti. Z daňového hlediska se u zaměstnance jedná o zdanitelný příjem a pro společnost pokud je poskytne dle § 24 odstavce 2 písmene j) bodu 5 ZDP o daňově uznatelný náklad.

Druhým nejčastěji žádaným zaměstnaneckým benefitem je příspěvek na dovolenou. Společnost již v současné době poskytuje svým zaměstnancům 13. mzdu v průběhu roku. 13. mzda je poskytována průběžně dvakrát během celého roku v zálohách dle hospodářského výsledku a posléze příští rok v únoru je vyplácen zbytek 13. mzdy. Jak je z dotazníku zřejmé zaměstnanci by žádali jinou formu vyplácení a zároveň příspěvek na dovolenou. Společnost může využít vyplácení 13. mzdy a dle finančních možností vyplácet tuto 13. mzdu pouze ve dvou měsících za rok, například ke mzdě v měsíci červnu a listopadu. Společnosti se nezvýší náklady spojené s vyplácením současného benefitu a zároveň uspokojí požadavky zaměstnanců, kteří dostanou tento benefit ke své mzdě a mohou jej využít jak na dovolenou, tak k něčemu co uznají za vhodné. Zaměstnance je potřeba o této změně správně informovat, aby si nemysleli, že o peníze přišli, ale že jim budou vypláceny jiným způsobem. Při této změně je potřeba sledovat reakci zaměstnanců, jestli s touto změnou budou spokojeni. Jako další možností jak zaměstnancům poskytnout částečný příspěvek na dovolenou jsou již výše zmíněné poukázky na volný čas, které lze využít i u prodejců dovolených jako je například Invia.cz, a.s.

Na druhém a třetím místě se umístili 2 zaměstnanecké benefity a to proplácení prvních 3 dnů nemoci a příspěvek na dopravu do a ze zaměstnání. Vzhledem ke komplikovanosti a finanční náročnosti zavádění příspěvku na dopravu do a ze zaměstnání bylo firmě doporučeno zavést proplácení prvních 3 dnů nemoci. Po konzultaci s ředitelem Centra sdílených služeb společnosti Wienerber cihlářský průmysl, a.s. bylo navrženo, že zaměstnanci by měli nárok dvakrát za kalendářní rok využít tohoto benefitu. V kombinaci s příspěvkem sick days vznikne zaměstnancům nárok na 9 dní v průběhu kalendářního roku, kdy mají nárok na proplácení dnů, kdy jsou nemocní, na které ze zákona nárok nemají. Nárok na tento benefit by měli dostat plošně všichni zaměstnanci, podmínky pro poskytnutí tohoto benefitu jsou podobné jako u benefitu sick days. Zaměstnavatel musí stanovit přesné podmínky kdy na tento benefit mají zaměstnanci nárok, stanovit výši mzdy, které bude vyplácená a jací zaměstnanci mají na tento benefit nárok. Proplácení prvních 3 dnů nemoci musí být také obsaženo v kolektivní smlouvě či vnitřním předpisu, aby se jednalo pro společnost a daňově uznatelný náklad, pro zaměstnance se jedná o zdanitelný příjem.

Při dosažení těchto krátkodobých cílů v podobě vylepšení systému zaměstnaneckých benefitů a stabilizace jednotlivých benefitů, by mohla společnost dále uvažovat i o nákladnějším benefitu jako je příspěvek na dopravu do a ze zaměstnání. Ze strany zaměstnanců je o tento benefit také velký zájem, vzhledem k ostatním doporučením se nedá očekávat, že by společnost zavedla i tento benefit. Z dlouhodobějšího hlediska by ovšem tento benefit měl být zaveden při dobré finanční situaci společnosti. V současné době organizace neuvažuje o Cafeteria systému a je pro ni důležitější do budoucna vylepšit současný systém zaměstnaneckých benefitů a posléze uvažovat o systému Cafeterie.

## 7. Závěr

Bakalářská práce se zaměřuje na zhodnocení systému zaměstnaneckých benefitů ve vybrané společnosti. Zaměstnanecké benefity by organizace měla využívat především k větší motivaci zaměstnanců a ke zvýšení loajality zaměstnanců. V současné době kdy je nízká nezaměstnanost slouží i k nalákání dostatečně kvalifikovaných a kvalitních pracovníků.

Cílem bakalářské práce bylo zjištění potřeb zaměstnanců ohledně zaměstnaneckých benefitů. Bylo analyzováno, jak jsou zaměstnanci se systémem zaměstnaneckých benefitů spokojeni, které benefity jsou pro ně důležité, a které využívají. Díky dotazníkovému šetření byly zjištěny poznatky o současném systému zaměstnaneckých benefitů ve vybrané společnosti, které byly následně analyzovány a navrženy doporučení jak současný systém zaměstnaneckých benefitů zlepšit.

Dotazníkového šetření se zúčastnilo 202 zaměstnanců společnosti. Z dotazníkového šetření je patrné, že zaměstnanci systém zaměstnaneckých benefitů ve společnosti motivuje k práci. Z toho 58 % zaměstnanců uvedlo, že je se současným systémem zaměstnaneckých benefitů spokojeno. Vzhledem k těmto výsledkům lze pozorovat prostor pro zlepšení současného systému. V rámci spokojenosti byly zaměstnanci nejvíce spokojeni se zaměstnaneckými benefity ve formě příspěvku na stravování, příspěvku na doplňkové penzijní připojištění, 13. platu a dovolené nad rámec zákona. Nejméně byli spokojeni s věcnými a jednorázovými odměnami a vstupenkami na kulturní a sportovní akce. Nejvíce si zaměstnanci přáli zavedení zaměstnaneckého benefitu sick days. Vzhledem k výsledkům dotazníkového šetření byly navrženy změny a vylepšení současného systému benefitů, které by odpovídali požadavkům a potřebám zaměstnanců a zároveň zohledňovali možnosti společnosti. Zároveň bylo doporučeno zavést zaměstnanecké benefity sick days a proplácení prvních 3 dnů nemoci. Kromě vylepšení současného systému zaměstnaneckých benefitů bylo navrženo vylepšit informovanost zaměstnanců o systému zaměstnaneckých benefitů.

V teoretické části jsou sepsány teoretické poznatky popisující proces odměňování pracovníků v organizaci a následně vysvětleny zaměstnanecké benefity. Praktická část je věnována popisu vybrané společnosti, historii společnosti, popisu současného systému zaměstnaneckých benefitů a následně analýze systému zaměstnaneckých benefitů pomocí dotazníkového šetření. V návaznosti na popis zaměstnaneckých benefitů a dotazníkové šetření jsou sepsány návrhy a doporučení pro zlepšení systému zaměstnaneckých benefitů.



Závěrem je potřeba zdůraznit, že efektivní systém zaměstnaneckých benefitů zohledňující jak přání zaměstnanců, tak možností společnosti by měl být cílem všech společností. Každá společnost by měla mít za cíl získat loajální a motivované zaměstnance, kteří budou dostatečně motivováni, aby svou práci vykonávali co nejlépe a byly co nejvíce produktivní. Systém zaměstnaneckých benefitů by měl splňovat několik cílů vedoucích k celkové efektivitě. Zaměstnavatel by měl mít stanovený cíl, strategii jak se k tomuto cíli dostat ve spolupráci s pravidelným zjišťováním požadavků zaměstnanců. Dále je potřeba, aby zaměstnavatel pravidelně kontroloval, jestli zaměstnanci současný systém zaměstnaneckých benefitů využívají a jestli jsou informováni o všech benefitech, které jim společnost nabízí. Situace kdy podnik svým zaměstnancům nabízí a poskytuje zaměstnanecké benefity a samotní zaměstnanci o tom vůbec neví, patří mezi nejhorší situace, které můžou nastat.

Kromě spolupráce se zaměstnanci na vytvoření efektivního systému zaměstnaneckých benefitů musí společnost respektovat i platné daňové zákony. Společnosti mohou využívat daňovou uznatelnost některých nákladů spojených s poskytováním zaměstnaneckých benefitů na jedné straně. Z hlediska zaměstnance řeší, zda se jedná o zdaněný příjem a zda tento příjem patří do základu pojistného pro sociální a zdravotní pojištění.

## Seznam použité literatury

### a) Odborná kniha

ARMSTRONG, Michael. *Armstrong's handbook of reward management practice: improving performance through reward*. 4th ed. London: Kogan Page, 2012. 442 s. ISBN 978-0-7494-6647-3.

ARMSTRONG, Michael. *Odměňování pracovníků*. Přeložil Josef KOUBEK. Praha: Grada Publishing, 2009. 442 s. ISBN 978-80-247-2890-2.

ARMSTRONG, Michael a Helen MURLIS. *Reward management: a handbook of remuneration strategy and practice*. Rev. 5th ed. London: Kogan Page, 2007. 722 s. ISBN 978-0-7494-4986-5.

Byars, Rue I. *Human resource management, 10th edition*. New York: McGraw-Hill 2011. 414 s. ISBN 978-0-07-353055-0

D'AMBROSOVÁ, Hana. *Abeceda personalisty 2014*. 5. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, c2014. 487 s. ISBN 978-80-7263-869-7.

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Řízení lidských zdrojů*. V Praze: C.H. Beck, 2012. 559 s. ISBN 978-80-7400-347-9.

HORVÁTHOVÁ, Petra a Andrea ČOPIKOVÁ. *Odměňování zaměstnanců v organizacích*. Ostrava: VŠB-TU Ostrava, 2014. 206 s. ISBN 978-80-248-3789-5.

HORVÁTHOVÁ, Petra. aj. *Řízení lidských zdrojů pro pokročilé*. Ostrava: Vysoká škola báňská - Technická univerzita Ostrava, Ekonomická fakulta, 2014. 318 s. ISBN 978-80-248-3554-9

KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 5. rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press, 2015. 399 s. ISBN 978-80-7261-288-8.

MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity: praktická pomůcka jejich daňového řešení*. Praha: C.H. Beck, 2010. 146 s. ISBN 978-80-7400-301-1.

MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 3., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. 199 s. ISBN 978-80-7478-000-4.

PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011: daňové a pojistné režimy benefitů, čili, Jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*. Praha: Leges, 2011. 240 s. ISBN 978-80-87212-66-0.

URBAN, Jan. *Řízení lidí v organizaci: personální rozměr managementu*. 2., rozš. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. 275 s. ISBN 978-80-7357-925-8.

### b) Elektronické dokumenty a ostatní

Eurostat. *Unemployment by sex and age – monthly average* [online]. Dostupné z: [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=une\\_rt\\_m&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=une_rt_m&lang=en)

Hays Czech Republic. *Platový průzkum Hays, Pracovní trh v roce 2016* [online]. Dostupné z: [https://www.hays.cz/cs/groups/hays\\_common/@cz/@content/documents/digitalasset/hays\\_1602080.pdf](https://www.hays.cz/cs/groups/hays_common/@cz/@content/documents/digitalasset/hays_1602080.pdf)

NN. *Tisková zpráva, Firmám se daří, nabízejí více benefitů než loni* [online]. Dostupné z: <https://www.nn.cz/spolecnost-nn/tiskove-centrum/tiskove-zpravy/firmam-se-dari-nabizeji-zamestnancum-vice-benefitu-nez-loni.html>

NN a Svaz průmyslu a dopravy. *Employee benefits, zaměstnanecké benefity v době ekonomického optimismu* [online]. NN [25.8.2015]. Dostupné z: [http://www.spcr.cz/images/Prezentace\\_SP\\_%C4%8CR\\_a\\_NN\\_-\\_Benefity](http://www.spcr.cz/images/Prezentace_SP_%C4%8CR_a_NN_-_Benefity)

Poukázky pro volný čas [online]. Dostupné z: <https://www.mojesodexo.cz/cs/objednavka/nase-produkty/volny-cas-40/>

Výroční zpráva za rok 2015 společnosti Wienerberger cihlářský průmysl, a.s. In: *Veřejný rejstřík a sbírka listin*. 2015. Dostupný také z: <https://or.justice.cz/ias/ui/vypis-sl-detail?dokument=44600923&subjektId=429629&spis=412587>

Zákon č. 262/2006 Sb. ze dne 21. dubna 2006, zákoník práce. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2006, částka 84. s. 3146-3272. Dostupný také z: [http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=262/2006&typeLaw=zakon&what=Cislo\\_zakona\\_smlouvy](http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=262/2006&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy)

Zákon č. 586/1992 Sb. ze dne 20. 11. 1992, o daních z příjmů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 1992, částka 117. s. 3474-3520 Dostupný také z: [http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=586/1992&typeLaw=zakon&what=Cislo\\_zakona\\_smlouvy](http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=586/1992&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy)

## Seznam zkratek

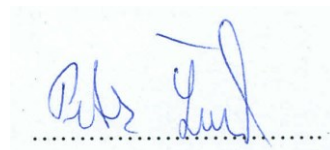
DPH	Daň z přidané hodnoty
FKSP	Fond kulturních a sociálních potřeb
GFŘ	Generální finanční ředitelství
ZDP	Zákon o dani z příjmu
ZP	Zákoník práce

## Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Prohlašuji, že

- jsem byl (a) seznámen (a) s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 - školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, bakalářskou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího bakalářské práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 5. 5. 2017



Petr Šprencl

## **Seznam příloh**

Příloha 1 – Dotazník

Příloha 2 – Tabulky výsledků dotazníku

Příloha 3 – Sodexo poukázky na volnočasové aktivity